



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

2754 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLARIOS IBERIA P&D SL

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D SI, Guardamar, **código convenio 03004321012008** .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 2/3/2021, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO POR DELEGACIÓN LA JEFA DEL SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO (por Resolución del Subsecretario de 2/2/2021)

Cap de Servei Territorial de Treball, Economia Social i Emprenedoria d'Alacant

Raquel Corbí Tormo

X CONVENIO COLECTIVO CLARIOS IBERIA, S.L. GUARDAMAR

ARTICULO 1.

ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL

ARTICULO 3. VIGENCIA

ARTICULO 4. ULTRA ACTIVIDAD

ARTICULO 5.

ARTICULO 6.

ARTICULO 7.

ARTICULO 8.

ARTICULO 9. TRABAJO EN CONTINUO. PLUS FLEXIBILIDAD

ARTICULO 10. TRABAJO EN FIN DE SEMANA (4º TURNO)

ARTICULO 11. BOLSA DE HORAS

ARTICULO 12. JORNADA

ARTICULO 13. VACACIONES

ARTICULO 14. PRIMA DIRECTA

ARTICULO 14 BIS. NUEVO SISTEMA DE PRIMAS VINCULADO A LOS OBJETIVOS DE LOS EADS

ARTICULO 15. COMPENSACIÓN PARA SITUACIONES DE TRABAJO CON BAJO

PORCENTAJE DE HORAS BLANCAS.

ARTICULO 16. PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 17. AGILIZACIÓN DE HOJAS DE INSTRUCCIONES

ARTICULO 18. TRABAJO EN DÍAS INHÁBILES O NO LABORABLES

ARTICULO 19. PASO A CONTRATO INDEFINIDO

ARTICULO 20. CONTRATO DE RELEVO

ARTICULO 21. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

ARTICULO 22. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

ARTICULO 23. OTROS CONTRATOS TEMPORALES

ARTICULO 24. PROCEDIMIENTO PARA NUEVAS CONTRATACIONES

ARTICULO 25. PRINCIPIOS GENERALES DE CONTRATACION

ARTICULO 26. CATEGORIA DE ENTRADA ODF

ARTICULO 27.

ARTICULO 28.

ARTICULO 29.

ARTICULO 30. PROMOCION

ARTICULO 31. FORMACION

ARTICULO 32.

ARTICULO 33. RETRIBUCIONES

ARTICULO 34. PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 35. COMPLEMENTO POR ABSORCIÓN



ARTICULO 36. QUINQUENIOS

ARTICULO 37. PLUSES

ARTICULO 38. HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 39. ESPECIALISTA POLIVALENTE

ARTICULO 40. EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO (EADS)

ARTICULO 41. CATEGORÍAS

ARTICULO 42. BECAS

ARTICULO 43. PREMIO DE MATRIMONIO

ARTICULO 44. ECONOMATO / SERVICIOS CONCERTADOS

ARTICULO 45. COMPENSACIÓN SERVICIO CONCERTADO DE COMEDOR

ARTICULO 46. CREDITOS PERSONALES.

ARTICULO 47. SEGURO DE VIDA, INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ

ARTICULO 48. INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

ARTICULO 49. DIETAS / KILOMETRAJE

ARTICULO 50. SEGURIDAD & HIGIENE.

ARTICULO 51. SERVICIO DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 52. INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTICULO 53. COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.

ARTICULO 54. ACUERDOS FÁBRICA GUARDAMAR

ARTICULO 55. PERMISOS REGLAMENTARIOS

ARTICULO 56. PRENDAS DE TRABAJO

ARTICULO 57. MEDALLAS

ARTICULO 58. PLAN DE IGUALDAD

ARTICULO 59. COMISION PARITARIA

ARTICULO 60. PAREJAS DE HECHO

ARTICULO 61. CHEQUE GUARDERIA

ARTICULO 62.

ANEXOS

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES

ANEXO 2: TABLAS PLUS TÓXICO

ANEXO 3: TABLAS PLUS TRABAJO NOCTURNO

ANEXO 4: TABLAS PLUS TURNO DE NOCHE

ANEXO 5: TABLAS PLUS ROTACIÓN DE TURNOS

ANEXO 6: COMPLEMENTO POR ABSORCIÓN

ANEXO 7: LLAMAMIENTO FIJOS DISCONTINUOS

ANEXO 8: TABLAS PRIMAS VS EADS

ANEXO 9: DOCUMENTO MARCO PLAN DE IGUALDAD NO DISCRIMINACION



X CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA CLARIOS
IBERIA P&D, SL Y SUS TRABAJADORES EN SU FÁBRICA DE GUARDAMAR

DISPOSICIONES GENERALES EXTENSIÓN DEL CONVENIO EN SU APLICACIÓN
TERRITORIAL Y PERSONAL

PRÓLOGO

Las medidas de flexibilidad, tienen como objetivo la óptima utilización de la planta, mejorando su competitividad. Su existencia es el elemento necesario a la posible utilización de medidas alternativas de regulación de empleo, permitiendo una correcta adecuación a las necesidades de producción que en cada momento vayan a surgir y cumplir con los objetivos con que se establece. Estas medidas también tienen como objetivo la estabilidad de la planta, la creación de empleo así como la cualificación, la seguridad de la plantilla, el desarrollo del personal así como garantizar los estándares de seguridad y salud.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Parte Social:

D. Eduardo J. Antón González U.G.T
D. Francisco J. Méndez González U.G.T
D. Juan Carlos Tevar Rebollo U.G.T
D. Jesús Senent García U.G.T
D. Jose Enrique García García U.G.T
D. Juan Ramón Enjamio García U.G.T
D. Constantino Amorós Ballester U.G.T
D. Jose A. Ortiz García U.G.T
D. Ramon A. Aldeguer Martínez U.G.T
D. Juan Ángel Ríos Andreu CC.OO
D. Ginés Palomar Martínez CC.OO

Parte Empresarial:

Francisco Gil (Director de la fábrica)
Gabriel López (Jefe RRHH)



D. Mauricio Alfaro Escribano CC.OO

D. Fernando Martínez Martínez CC.OO

ARTICULO 1.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa CLARIOS IBERIA P&D, SL (en adelante CLARIOS), y sus trabajadores en su Fábrica de Guardamar del Segura (Alicante).

ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a todo el personal de Fábrica Guardamar vinculado por contrato de trabajo con las excepciones siguientes:

- a) Directores y Jefes de departamento.
- b) Personal afecto a funciones de gestión y/o de especial confidencialidad, nombrado por decisión de la Empresa (hasta un 18% de la plantilla total incluido punto a) y que, a propuesta de la Dirección, acepte voluntariamente de manera expresa y por escrito, siempre que sus condiciones en cómputo anual sean superiores a los del presente Convenio.
- c) Personal contratado en régimen de prácticas y formación a que se refiere el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecida.

ARTICULO 3. VIGENCIA

El presente Convenio causará efectos a partir del 1º de Enero de 2019, siendo su duración de 4 años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre del 2022, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

ARTICULO 4. ULTRAActivIDAD

El convenio se prorrogará de 1 año en 1 año una vez finalizada su vigencia, si no se produce



una renuncia expresa con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de su extinción. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, el convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo, a excepción de los puntos que tienen establecida una fecha concreta de finalización o están ligados a la vigencia del X Convenio.

ARTICULO 5.

El presente Convenio tiene fuerza normativa, y en consecuencia, obliga a la Empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

CARÁCTER DE LAS MEJORAS ECONÓMICAS

ARTICULO 6.

Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio en CLARIOS IBERIA P&D, SL quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenios, la Comisión a que se refiere el artículo 59 se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las Autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual, dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por Convenios de ámbito superior, sólo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en CLARIOS IBERIA P&D, SL

ARTICULO 7.

De conformidad con el art.84. 2 del estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio tendrá prioridad sobre cualquier otro que pudiera resultar de aplicación por razón de la actividad de la Compañía.

ARTICULO 8.

Si en el ejercicio de facultades que les corresponden, los Organismos competentes no aprobaran alguna de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

PERIODO DE TRABAJO



ADAPTACIÓN DE LA CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN A LA DEMANDA DE MERCADO (ESTACIONALIDAD)

ARTICULO 9. TRABAJO EN CONTINUO. PLUS DE FLEXIBILIDAD

Las líneas se configuran para el funcionamiento continuo las 24 horas del día, realizando el solape efectivo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Se considerará la cuestión de la carga de línea cuando sea preciso, teniéndose el mismo criterio en todas las áreas (acabado, BKF, montaje y placas) de la fábrica.

El plus de flexibilidad para el personal necesario para la consecución de este funcionamiento continuo se abonará por presencia en fábrica independientemente de los medios disponibles en un momento concreto

El valor del plus de flexibilidad es de 3,63€ / día efectivamente trabajado (para 2019).- para todo el personal de taller. Este valor se actualizará anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el Art. 33.

ARTICULO 10. TRABAJO EN FIN DE SEMANA (4º TURNO)

Si un trabajador debiera permanecer adscrito al 4º turno más de 2 años consecutivos, existiendo otras líneas que no han realizado dicho 4º turno, se realizará la adecuada rotación de los trabajadores del área para distribuir la prestación en fin de semana de la manera más equilibrada posible.

Con el objetivo de optimizar al máximo la capacidad productiva de la planta, se establece el trabajo en fin de semana (4º turno) durante todo el año para todo el personal.

La convocatoria para el 4º turno la realizará la Empresa en función de las necesidades de producción, con un preaviso de dos semanas, la desconvocatoria se realizará en función de las necesidades de producción, en ambos casos previa comunicación al Comité de Empresa.

El trabajo en fin de semana (4º turno) durante todo el año para todo el personal no está ligado a la vigencia del Convenio, sino que queda establecido con carácter definitivo.

Compensación económica



- Para todos los trabajadores por cada día efectivo de trabajo en fin de semana percibirán las siguientes cantidades: 36,76 (para 2019). Este valor se actualizará anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el Art.33.

- Para el personal que hasta la entrada en vigor del X Convenio Colectivo (1.1.2019), no estaba obligado por contrato a la realización del 4º turno (incluido al personal de Power Frame) y al personal de mantenimiento cuyo régimen de prestación en fin de semana está establecido de forma personal, se establece un valor de 188,41€.- (para 2019) cada mes completo o fracción de mes en que sean convocados. A este valor se le aplicará el incremento general acordado en el Art. 33.

Instalación CPPM

El personal adscrito a la instalación CPPM, convocado en la forma descrita anteriormente, podrá ser llamado en cualquier época del año dependiendo de las necesidades productivas.

ARTICULO 11. BOLSA DE HORAS

Se crea una bolsa de 2 días/trab no trabajados en el primer semestre que serán devueltos en 2 días de descanso personal (s/calendario) no consecutivos durante el segundo semestre en el caso de que se hayan agotado las posibilidades de los días de Calendario de empresa y siga existiendo la necesidad de reducir la producción, mediando un preaviso de 10 días a los trabajadores afectados previa comunicación al Comité de Empresa. Será obligatoria su devolución por el trabajador en período de lunes a sábado-mañana al valor de día inhábil sábado-mañana cuando se preste efectivamente. De mutuo acuerdo se podrá prestar en fin de semana al valor del día inhábil correspondiente.

Ante situaciones de desajuste entre la demanda del mercado y la capacidad productiva, el Comité de Empresa se compromete a alcanzar, de forma conjunta con la Empresa, la mejor solución posible siempre que estas situaciones no hayan podido solucionarse a través de la colaboración voluntaria de los trabajadores.

Asimismo los trabajadores podrán devolver en el año en vigor sus días de bolsa con días inhábiles, EADS, días de calendario y días de veterano.



ARTICULO 12. Jornada

a) La jornada de trabajo efectivo será de 1680 horas/año con 228 días de centro abierto.

La jornada será de trabajo real y comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

b) Para trabajadores a turnos, la rotación será cada cuatro semanas. Los respectivos calendarios deberán estar a disposición de los trabajadores y el Comité de Empresa tendrá información puntual de las modificaciones de los mismos.

c) Días de Calendario: La diferencia entre los días de Centro abierto y los de trabajo de cada persona se planificarán de forma que no afecte a la producción, para ello se aplicarán los criterios siguientes:

- Nº total días de calendario disfrute/persona previsto, igual a 15.

- La Empresa planificará el disfrute de 7 días de calendario de empresa de Enero a Junio, mediando un preaviso de 10 días, considerándose preferentemente como días de centro cerrado salvo situaciones que puedan afectar significativamente a la carga de trabajo y/o la producción, de forma que coincidan con fechas anexas a vacaciones, días festivos, o no laborables.

Para el resto de días se actuará:

- Cada trabajador comunicará a su jefe los días de calendario solicitados antes de la quincena anterior a cada trimestre, no pudiéndose sobrepasar para un determinado día el 34% de personal de cada sección, atendándose las peticiones por orden de presentación. Las solicitudes rechazadas por superar el porcentaje establecido, se comunicarán al interesado dentro de los 15 días siguientes a la fecha de entrada de la petición, estableciendo el trabajador una nueva fecha.

A estos solos efectos las secciones de Fundición de Banda, Producción de Óxido, se considerarán como una sección única.

El 34% se computa de forma separada e independiente para los distintos tipos de trabajador (directos, indirectos y empleados).

- En el caso de que un trabajador, que estando presente en el Centro, no entregara su respuesta personal a la encuesta antes de iniciarse el último trimestre, la Empresa planificará dichos días de calendario informando al interesado con una antelación mínima de 15 días.

- Los trabajadores deberán disfrutar necesariamente 2 de sus días de calendario en período de Enero a Junio.



-Se permitirá el disfrute de días inhábiles, EADs o días de calendario del año 2019 en la temporada baja del año siguiente (1º semestre), ÚNICAMENTE DURANTE EL AÑO 2020

- El personal que a propuesta de la empresa vea modificado su calendario por la adscripción obligatoria al 4º turno, podrá modificar su petición previa de días de calendario en la semana siguiente a su notificación, siendo atendida en la forma marcada anteriormente.

d) Se establece para el turno partido la jornada intensiva durante el período de 1 de junio al 30 de septiembre asegurando el normal funcionamiento de los servicios en lo que afecta a las necesidades de Producción.

e) Para el personal de oficina a jornada partida (y de acuerdo con su mando) el horario de coincidencia será mínimo de 9 a 13 horas y de 15 a 16h.35m., debiendo cumplirse mensualmente las horas de calendario establecidas.

f) Se establece, para el turno normal, la jornada de los viernes y vísperas de festivo desde las 8 a las 15 h., manteniendo la jornada anual de trabajo efectivo.

g) Los trabajadores incluidos en los puntos e y f se comprometen a colaborar en la solución de los problemas relacionados con su trabajo que precisen solución urgente, aunque haya finalizado su jornada laboral.

ARTICULO 13. VACACIONES

1. El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales y estará comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre planificándose los turnos necesarios de trabajo (máximo 3 turnos) con el fin de mantener el proceso productivo en ese período. Dichos turnos de vacaciones se asignarán de forma rotativa al personal afectado por este párrafo.

Se considera, el mes de Agosto o períodos establecidos en calendario anual como mes oficial de vacaciones.

Con al menos tres meses de antelación a la fecha señalada para las vacaciones se definirán en los distintos Servicios los turnos de permanencia de acuerdo con las necesidades operativas y productivas que no hayan podido ser planificadas con el calendario anual. La nueva fecha de vacaciones será negociada y acordada individualmente y no supondrá perjuicio económico para el trabajador.

El Comité de Empresa será informado sobre los períodos de vacaciones del personal.

2. Atendiendo a la necesidad de acomodar la producción de Fábrica Guardamar a las necesidades de nuestros clientes, reduciendo la capacidad productiva en el período en que la



demanda de nuestro producto es más baja, toda contratación de carácter indefinida realizada con posterioridad al 01/01/08, o aquellos contratos que vean modificado el carácter de su prestación a indefinida desde dicha fecha, así como los nuevos contratos temporales, podrán disfrutar de forma partida sus vacaciones anuales en dos tramos quincenales, teniendo que disfrutar 10 días laborables por cada tramo, manteniendo en cualquier caso las 1.680 horas de trabajo anual), o la parte proporcional correspondiente al contrato.

El total de las vacaciones anuales podrá ser acordado entre la empresa y los trabajadores afectados por el párrafo anterior.

La empresa elegirá el tramo quincenal dentro del período de baja producción del 1 de Abril al 30 de Junio asignándose dicho tramo de forma rotativa a todos los trabajadores afectados por dicho párrafo. En todo caso, la Empresa se compromete a que si existe carga de trabajo en este período, el trabajador afectado por este apartado pueda disfrutar sus vacaciones sin fraccionar (mes entero) siendo en este caso la Empresa junto con el empleado de mutuo acuerdo, quien elegirá el mes de disfrute. El trabajador elegirá sobre el segundo tramo quincenal, que podrá ser disfrutado en cualquier mes del año.

Tanto la Empresa como los trabajadores afectados por este punto deberán informar a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de inicio del tramo de vacaciones correspondiente.

3. Por razón de antigüedad, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución (días de veterano):

- 15 años de permanencia en la Empresa: 1 día.
- 20 años de permanencia en la Empresa: 2 días.
- 25 años de permanencia en la Empresa: 3 días.

Esta ampliación de vacaciones no podrá disfrutarse acumulada a las generales de la Empresa. Para la elección de los días correspondientes, el trabajador deberá obtener la conformidad del Centro a través de su mando, debiéndose en cualquier caso disfrutar el tercero de ellos en el período de Febrero-Julio, solicitándolo con las mismas condiciones que los días de calendario.

Dos de estos días complementarios podrán ser trabajados con carácter voluntario cuando las necesidades de producción lo aconsejen, percibiendo en el caso de no ser disfrutados una compensación s/tabla para el año 2.019:

- Categorías A - B = 99,35.-€ /día.
- Categorías C - D = 119,22.-€ /día.
- Categorías E - F = 139,09.-€ /día.

Para aquellos trabajadores que opten por la compensación económica desde principios de año, los valores, abonables en la nómina de enero sólo para los días de veterano trabajados con carácter voluntario son:



- Categorías A - B = 113,00.-€/día.
- Categorías C - D = 130,39.-€/día.
- Categorías E - F = 147,77.-€/día.

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

TRABAJO A CONTROL

ARTÍCULO 14. PRIMA DIRECTA

La Prima incentivo para personal directo a control (Prima Directa), a percibir en 14 pagas, se aplicará s/la fórmula:

$$\text{PRIMA/MES} = [(1,55R - 1) \cdot Rx + 37] \text{ HB}/1000 \times K$$

donde:

R = Rendimiento individual en tanto por uno.

Rx = Rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 125.

HB= Número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.

K = 11,24 (para 2019)

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 119,44.-€ /mes (para 2019)

Cuando por causas imputables al trabajador, el rendimiento no superara el 100, el mínimo garantizado será de 68.46-€/mes. (Para 2019)

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

ARTÍCULO 14 BIS. NUEVOS SISTEMAS DE PRIMAS VINCULADOS A LOS OBJETIVOS DE LOS EADs:

Con el fin de reafirmar la importancia para la fábrica de los EADs, a la firma del Convenio se constituirá una Comisión de Seguimiento de Primas compuesta por miembros de la Dirección y el Comité, con el objetivo de analizar, valorar y en su caso decidir conjuntamente, la sustitución de los actuales sistemas de primas por otros sistemas basados en los resultados de los EADs, conforme a los siguientes principios:



1) PRIMA DIRECTA:

- Se establecerá un valor estándar “prima 100%”, calculando el valor medio por área en un periodo de referencia (p.ej. 12 meses). En este periodo sólo se incluyen empleados a jornada completa que hayan estado todo el mes de alta, por tanto quedan excluidos del cómputo: personal de baja por enfermedad/accidente en el mes, eventuales que no estén todo el mes de alta, personal con jornada parcial.
- El valor de la prima directa mensual que corresponda a cada trabajador, se determinará aplicando un % al alza o a la baja sobre el valor prima 100%, en base al % de cumplimiento de los objetivos mensuales de los EADs (según tabla ANEXO 8)

PRIMA PERSONAL CARENTE DE INCENTIVOS

- Se establecerá un valor estándar “prima 100%”, calculando el valor medio de la prima cobrada periodo de referencia (p.ej. 12 meses). En este periodo sólo se incluyen empleados a jornada completa que hayan estado todo el mes de alta, por tanto quedan excluidos del cómputo: personal de baja por enfermedad/accidente en el mes, eventuales que no estén todo el mes de alta, personal con jornada parcial.
- El valor de la prima directa mensual que corresponda a cada trabajador, se determinará aplicando un % al alza o a la baja sobre el valor prima 100%, en base al % de cumplimiento medio de los objetivos mensuales de los EADs (según tabla ANEXO 8)

2) COMITÉ DE SEGUIMIENTO

- Se establecerá un Comité de Seguimiento formado por miembros de la Dirección y el Comité de Empresa, con las siguientes funciones:
 - Establecer el periodo de referencia para determinar el valor prima 100% de cada área.
 - Establecer el % de prima que corresponda según el nivel de cumplimiento de los objetivos EAD.
 - Establecer los valores máximos y mínimos de la prima.
 - Establecer el área/líneas/centros de coste para determinar el primer programa piloto, así como el tiempo de duración de dicho programa.
- Durante el piloto se seguirá pagando la prima conforme al sistema actual y se irá comparando paralelamente el resultado con el que correspondería según el nuevo sistema. Estos resultados serán valorados y analizados por el Comité de seguimiento.
- Una vez finalizado de común acuerdo el primer programa piloto se decidirá a que otras áreas/líneas/centro de coste se amplía el programa piloto y durante cuánto tiempo, así sucesivamente, hasta realizar paralelos en todas las áreas/líneas/centros de coste de la fábrica.
- Tras analizar y valorar los resultados, la Comisión de seguimiento decidirá si se implanta definitivamente el nuevo sistema.



- El Comité de Empresa manifiesta que si se llegase a algún acuerdo en relación a este tema, la decisión de este Comité quedará supeditada al resultado del voto en referéndum de la plantilla afectada.

ARTÍCULO 15. La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas se hará s/la fórmula:

$$C = [(1,55Rm - 1) \cdot Rxm + 37] \times (K \times HP - HB) / 1000 \times J$$

Rm = Rendimiento individual medio dos últimos meses conocidos en tanto por uno.

Rxm= Rendimiento individual medio dos últimos meses conocidos, en tanto por ciento (con valor máximo de 125).

HP = Número Horas Presencia del mes.

HB = Número Horas Blancas del mes.

K = 95% valor medio Horas Blancas del Centro dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85%.

J = 5,78 (para 2019)

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

ARTICULO 16. PRODUCTIVIDAD

Se considera imprescindible el incremento continuo de la productividad del Centro con objeto de mantener la competitividad y compensar los incrementos de coste.

ARTICULO 17. AGILIZACION DE HOJAS DE INSTRUCCIONES

La medición de los Tiempos de Trabajo, introducción de mejoras de productividad y proceso de actualización de Hojas de Instrucciones (HI) se realizará s/los criterios siguientes:

1. Se presentan las HI en el taller.

- Se explica método de trabajo al operario, y se comienza a trabajar con dicho método aclarando la viabilidad de las producciones previstas (2 semanas).

- Si las HI son aceptadas, se implantan en taller.



2. Si las HI son rechazadas:

- Una semana de reclamaciones.
- Se pasa a Dirección y C. de Empresa, con informe del porqué no se aceptan.
- En el plazo de 15 días se tomará por parte de Dirección y C. de Empresa una decisión sobre la H.de I.
- Durante el período que esté sin H.de I. (máx. 6 semanas) la Empresa aplicará un índice de adiestramiento/bonificación ligado a la producción que permita a los trabajadores afectados conseguir los niveles normales de Prima (Prima media últimos 3 meses en condiciones normales).

ARTICULO 18. TRABAJO EN DÍAS INHÁBILES O NO LABORABLES

En los supuestos y condiciones que se expresan, con comunicación previa al C. de Empresa, el trabajo en días inhábiles o no laborables, y no planificado s/Art.10, tendrá la consideración de capacidad adicional a efectos de la capacidad productiva de Fábrica Guardamar.

Supuestos y condiciones:

1. OPERARIOS DIRECTOS

1.1. Falta de capacidad industrial o humana por incremento de producción o limitación de la capacidad productiva.

1.2. En caso de necesidad la capacidad adicional se cubrirá con:

- [Horas extraordinarias](#) (que tendrán consideración de estructurales s/normativa y acuerdos vigentes).
- Personal voluntario comprometido con desplazamiento de calendario (procurando rotación personal voluntario).
- Contrataciones s/normativa vigente.

2. INDIRECTOS Y EMPLEADOS

2.1. Por necesidades de planificación, coordinación y/o mantenimiento de las Líneas productivas.

2.2. En caso de necesidad la capacidad adicional se cubrirá con:

- Horas extraordinarias (s/normativa y acuerdos vigentes).



- Personal voluntario comprometido con desplazamiento de calendario (procurando rotación personal voluntario).

- Contrataciones s/normativa vigente.

3. COMPENSACION ECONOMICA

La compensación por día inhábil o no laborable durante la duración del convenio será para 2019 de:

- Sábado mañana:62,53€
- Sábado tarde:71.48€
- Sábado noche:80,41€
- Domingo mañana:75,05€
- Domingo tarde:85,78€
- Domingo noche:96,50€

Cualquier trabajador con calendario desplazado que, a solicitud de la empresa y por un período inferior a un mes, trabaje en el día de descanso que tenga asignado de lunes a viernes según su calendario para ser disfrutado con posterioridad, cobrará el valor asignado al día inhábil de sábado mañana independientemente de cuándo se realice dicho disfrute posterior.

- Las compensaciones que los trabajadores tengan establecidas por trabajar en fin de semana sólo se percibirán cuando la prestación se realice de forma efectiva en fin de semana.

- El día inhábil efectivamente prestado en sábado o en domingo cuando el calendario del trabajador contemple esos días como días de descanso se abonará al valor de las tablas del artículo 18 aunque su contrato prevea la posibilidad de su trabajo con calendario desplazado.

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Tanto la Dirección como el Comité de Empresa de Fábrica Guardamar reconocen que la creciente estacionalidad de los mercados de baterías constituye un problema que debe ser abordado en forma conjunta con el fin de minimizar el impacto que dicha estacionalidad puede generar tanto sobre los resultados operativos de la Compañía como sobre la deseable estabilidad en el empleo de sus trabajadores, alcanzando los siguientes acuerdos:



Con el fin de no excluir la posibilidad de promoción interna, los puestos vacantes del personal indirecto que pasen a situación de jubilación parcial podrán ser cubiertos con personal de fábrica que reúna las condiciones para ello, realizando las oportunas convocatorias con la antelación suficiente para su preparación.

A la firma del Convenio se procederá a la conversión de los siguientes tres contratos fijos discontinuos en contratos fijos al 75%:

- 1786 Manuel Jaime Andreu Ferrándiz (Montaje)
- 1841 Francisco Ginés López González (Montaje)
- 1860 José Ramón Barberá Carbonell (Montaje)

Hasta el 31.12.2022 se procederá a la conversión de ocho contratos fijos al 75% en fijos al 100%:

- 1710 Alejandro E. Jaén Navarro (Montaje)
- 1723 Antonio Palomar Hernández (Acabado)
- 1729 Antonio R. Ortiz Rodríguez (Logística)
- 1735 José Antonio Pérez Gómez (Montaje)
- 1738 Antonio Coll Robledillo (Montaje)
- 1750 Manuel Antonio Pérez Ortiz (Montaje)
- 1755 Vidmantas Lazauskas (Acabado)
- 1764 Carlo Maciá Calvo (Montaje)

En caso de que alguno de los ocho trabajadores citados, hubiera causado baja en la empresa con anterioridad al momento de la conversión del contrato al 100%, el orden para cubrir dicha conversión de entre los trabajadores con contrato fijo al 75% será el siguiente:

- 1745 Aaron García Boix
- 1858 Jorge Zaragoza Díaz
- 1782 Javier Meseguer López
- 1617 Jorge Aldeguer Amorós
- 1740 Juan David Malonda Sempere
- 1838 Adrián Campillo Espinosa
- 1828 Manuel Senent García



- 1663 Ismael Aracil Pons
- 1784 David González Gómez
- 1744 Juan Antonio Pérez Aracil
- 1842 Pablo López Torres
- 1811 Javier Sánchez Garrido
- 1833 Cristian Aldeguer Rastoll
- 1786 Manuel Jaime Andreu Ferrándiz
- 1841 Francisco Ginés López González
- 1860 José Ramón Barberá Carbonell

ARTICULO 19. PASO A CONTRATO INDEFINIDO

Los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial tendrán preferencia para pasar a tiempo completo dentro de su categoría, en la medida en que las circunstancias de la fábrica así lo aconsejen.

ARTICULO 20. CONTRATOS DE RELEVO:

El contrato de relevo se aplicará, a solicitud del trabajador, mientras la legislación vigente en cada momento lo permita, no estando por tanto ligado a la vigencia del Convenio.

En el caso de que la jubilación parcial a la que vaya a acceder el trabajador sea la propia de la industria manufacturera, la reducción de jornada del relevado será del 67%, dicha reducción se cubrirá con un contrato de relevo temporal a tiempo parcial al 67%, conforme a lo establecido en el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de Diciembre.

En el art. 20 del IX Convenio se establecía que “Los trabajadores con contrato de relevo durante la vigencia del presente Convenio pasarán a trabajadores fijos discontinuos si bien la Empresa no puede garantizar un mínimo de trabajo anual”. A la fecha de la firma del actual Convenio (X C.C.), tan solo queda un trabajador en estas circunstancias, que firmó el contrato temporal de relevo (relevista) al 75% en septiembre de 2018.



ARTICULO 21. CONTRATO FIJO DISCONTINUO:

A la firma del convenio se realizarán los siguientes contratos fijos discontinuos

1	1771	PALOMAR HERNANDEZ, JUAN	ACABADO
1	1843	SEMPERE BOU, ALEXIS	POWER
1	1856	RIOS SERRANO, FRANCISCO JOSE	EMPASTADO
1	1859	GAY BODALO, LEONARDO	POWER
1	1868	PONS REBOLLO, DANIEL	MONTAJE
1	1890	MURCIA MARTINEZ, GABRIEL	MONTAJE
1	1907	ARCE RODES, JOSE LUIS	MONTAJE
1	1912	ALDEGUER PEREZ, CESAR	MONTAJE
1	1923	DIAZ MARGULLON, FCO. JAVIER	MONTAJE
1	1821	ORTÍZ RODRIGUEZ, PABLO	MONTAJE
1	1931	SANCHEZ MARCOS, MANUEL ANTONIO	MONTAJE
1	1932	MATEO MORELL, ALBERTO	MONTAJE
1	1951	BORDONADO TORRES, JAVIER	MONTAJE
1	1942	GARCIA BAEZA, MARTIN FRANCISCO	LOGISTICA
14			

Hasta octubre de 2020 se realizarán los siguientes contratos fijos discontinuos

1796	GALLUD PEREZ, SERGIO	LOGISTICA
1813	VALERO MARTINEZ, FRANCISCO	ACABADO
1845	PEREZ FERRER, FERNANDO	POWER



Hasta octubre de 2021 se realizarán los siguientes contratos fijos discontinuos

1930	ÑIGUEZ AVILA, JOSE ANTONIO	MONTAJE
1952	COSTA PEREZ, CRISTIAN	MONTAJE
1941	MOTOSO RASTOLL, FRANCISCO	LOGISTICA

1. El periodo de llamamiento se establece desde el 1 de mayo al 31 de octubre, pudiendo ser prorrogada en caso de que se mantengan las necesidades productivas.

2. Al inicio de la campaña se hará la convocatoria a los trabajadores según el orden establecido en el anexo 7 en función de las necesidades productivas, realizándose la desconvocatoria al final de la campaña en orden inverso a dicha relación.

3. Se admite que las necesidades de producción pueden ser irregulares a lo largo de la campaña, debiéndose realizar en la forma reflejada en el punto anterior cualquier interrupción o reanudación de la misma dentro del periodo reflejado.

4. En caso de necesitarse la contratación de personal fuera del periodo de campaña debido a puntas de producción o sustitución de vacaciones en julio y agosto, tendrán preferencia estos trabajadores según el orden establecido en el anexo 7.

En este caso, la negativa a la contratación no dará lugar a la pérdida de derechos para la campaña.

5. No podrán celebrarse por la empresa, salvo pacto en contra, contratos eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio determinado, cuando en la empresa haya, en el momento de la contratación, personal fijo discontinuo del mismo grupo laboral y área que no haya sido llamado dentro del periodo anual correspondiente.

6. En caso de ser necesario otro tipo de contrato no mencionado anteriormente la empresa procurará ofrecerlo a este personal dentro de las posibilidades legales del mismo.



7. El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse en forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de 72h (tres días) dentro de las cuales pueden incorporarse a las tareas.

8. Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa, se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

9. En el supuesto de que el trabajador/a fijo discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la empresa en el periodo indicado como de campaña, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

10. En caso de que las necesidades productivas de su área lo aconsejen, estos trabajadores tendrán preferencia para modificar su contrato a tiempo completo según el orden de la lista, una vez lo hayan hecho los trabajadores mencionados en el artículo 19.

ARTICULO 22. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

1. Se podrán establecer cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa

2. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

3. Al permitirlo el Convenio Colectivo Sectorial, también en tales casos, los contratos del punto 1 anterior podrán ser ampliados, como máximo, en otros 6 meses, con lo que la duración total máxima sería de 12 meses, los cuales deben estar comprendidos en un período de 18 meses.

4. Una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

ARTICULO 23. OTROS CONTRATOS TEMPORALES:

Podrá realizarse cualquier tipo de contrato temporal legalmente establecido una vez cumplidas las condiciones de los contratos mencionados anteriormente.

ARTICULO 24. PROCEDIMIENTO PARA NUEVAS CONTRATACIONES



Ante una necesidad de nueva contratación de personal el procedimiento a seguir es:

1. El Departamento de Personal comunicará al [Comité de Empresa](#) dicha necesidad concretando: a) Trabajo a realizar, b) Número de personas, c) Duración prevista, d) Tipo de contrato, e) Condiciones requeridas.
2. Para cubrir los puestos serán prioritarios aquellos trabajadores que hayan ya prestado sus servicios en la empresa y que legalmente puedan ser contratados en la modalidad necesaria para satisfacer las condiciones del puesto.
3. Caso de no existir suficientes trabajadores según el punto 2, se publicará la necesidad en el tablón de anuncios, o en convocatoria pública, siendo una prioridad para la categoría de especialista el residir en la zona del centro de trabajo.
4. El [Comité de Empresa](#) estará informado puntualmente de los trabajadores con contrato eventual en Fabrica Guardamar.
5. Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de CLARIOS IBERIA que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.
6. No se exigirá a ningún trabajador de la plantilla de CLARIOS IBERIA, ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.
7. En caso de convocatoria concurso interno, para el acceso a las pruebas no será preceptiva para los trabajadores del Centro la titulación oficial, siempre y cuando se acrediten conocimientos equivalentes.

ARTICULO 25. PRINCIPIOS GENERALES DE CONTRATACION

Constituyendo una necesidad para el funcionamiento de la Empresa el no detener la producción durante el fin de semana y con el fin de facilitar la contratación de carácter indefinido se acuerdan las siguientes condiciones para toda nueva contratación:

1. Su prestación laboral se podrá realizar pudiendo incluir sábados y domingos, estableciéndose los correspondientes calendarios anuales.
2. Se establece un periodo transitorio de 60 meses para el acceso a la categoría definitiva desde su contratación con carácter indefinido, con el fin de obtener la adecuada formación, adaptación al puesto y polivalencia adecuada.
3. La categoría durante este tramo será de «B001» para tareas cuya categoría definitiva sea de nivel «B», y «C001» para tareas cuya categoría definitiva sea de nivel «C».



4. El tiempo efectivo trabajado en situación de contrato eventual computará a los efectos del periodo transitorio necesario para el acceso a la categoría definitiva B101 en el caso de que por decisión de la empresa pasara a fijo sin solución de continuidad.

5. Para los trabajadores con contrato fijo discontinuo el período anterior se establece en 48 meses de trabajo efectivo.

ARTICULO 26. CATEGORIA DE ENTRADA ODF

1. Se establece una nueva categoría de acceso para personal directo en formación (ODF) cuyo nivel retributivo estará compuesto por los siguientes conceptos.

- 1.1. Retribución mensual: 85% de la categoría «A000»
- 1.2. Plus Convenio: 85% de la categoría «A000»
- 1.3. Plus Tóxico: 75% de la categoría «A000»
- 1.4. Prima Directa.: Valor de la prima mínima garantizada
- 1.5. Plus de Rotación de Turno: 75% de la categoría «A000»
- 1.6. Pluses de Noche.: 75% de la categoría «A000»
- 1.7. Trabajos sábado o domingo: 100% de la categoría «A000»

2. El período máximo que un trabajador en formación podrá permanecer en esta categoría será de 12 meses de trabajo efectivo continuado o seis meses alternos de trabajo efectivo.

3. Estos trabajadores tendrán prioridad para su contratación eventual con la categoría «A000» dentro del área donde hayan prestado sus servicios.

ARTICULO 27.

1. Los trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente), estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Así mismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de CLARIOS

IBERIA



2. Se reducirá al mínimo posible las horas extraordinarias con el objetivo, entre otros, de lograr el máximo posible de contrataciones.

ARTICULO 28.

Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de CLARIOS IBERIA que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

No se exigirá a ningún trabajador de la plantilla de CLARIOS IBERIA, ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

En caso de convocatoria concurso interno, para el acceso a las pruebas no será preceptiva para los trabajadores del Centro la titulación oficial, siempre y cuando se acrediten conocimientos equivalentes.

MOVILIDAD DE PLANTILLA Y PRODUCTO

ARTICULO 29.

LA DIRECCIÓN ASUME EL COMPROMISO DE EFECTUAR LOS TRASLADOS DE PERSONAL ENTRE DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO CON LA CONFORMIDAD DEL INTERESADO Y PREVIO CONOCIMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Cuando sea necesario equilibrar cargas de trabajo entre diferentes Centros, movilizándolo productos y maquinaria, se pondrá en conocimiento previo de los Comités de Empresa afectados, mostrando su conveniencia y asegurando un puesto de trabajo con la misma calificación profesional y retribución al trabajador afectado.

Independientemente se respetarán los acuerdos establecidos actualmente con carácter particular.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

ARTICULO 30. PROMOCIÓN



La promoción del personal sujeto a convenio se realizará a propuesta del jefe de departamento a su Dirección correspondiente.

La Dirección previa a su decisión informará por escrito al [Comité de Empresa](#) de las propuestas recibidas a los efectos de ser consultado en el procedimiento. En el supuesto de desacuerdo justificado la Dirección y el Comité de Empresa contrastarán esta información y procederán en consecuencia.

El [Comité de Empresa](#) será informado de la decisión final de la Dirección.

Las evaluaciones estarán concluidas en el mes de febrero de cada año y su efectividad será el 1 de enero.

ARTICULO 31. FORMACIÓN

La Empresa tiene establecido un sistema de Formación para el personal de acuerdo con la norma interna SPOV 19.001 «Norma y procedimiento para la Formación y adiestramiento del personal».

En la planificación de las necesidades estimadas de formación para cada año se dará participación al [Comité de Empresa](#) según se indica en dicha norma.

Se informará puntualmente al [Comité de Empresa](#) de las modificaciones que experimente la citada norma.

En caso de FORMACIÓN específica requerida por la Empresa a determinados trabajadores, fuera de [jornada laboral](#), se abonará una compensación por hora lectiva de formación para 2.019 de:

- Categoría A HASTA C = 8,94€/hora.

- Categoría D HASTA F = 10,94€/hora.

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

Estas horas tendrán consideración de horas de formación a todos los efectos y no se considerarán a efectos de [jornada laboral](#) máxima anual.

CONDICIONES ECONÓMICAS



ARTICULO 32.

Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los trabajadores que realizan el período de trabajo ordinario anual.

En el caso de personas que realicen períodos inferiores, dichas condiciones se aplicarán proporcionalmente al tiempo determinado en el respectivo contrato.

Todas las cantidades e importes de conceptos retributivos que se mencionan en este Convenio tienen carácter de brutos.

Para facilitar la regularización en el pago, anualmente se establecerá un módulo para el pago mensual conforme al promedio mensual de las horas anuales de trabajo.

Los descuentos correspondientes a las incidencias que se produzcan, serán deducidos de la nómina del mes siguiente al que correspondan. Igualmente, los conceptos variables tales como Primas Directas, [Horas Extraordinarias](#), Pluses Nocturnos, etc. se percibirán en la nómina del mes siguiente al que se devenguen.

Todos los valores económicos reflejados en el presente convenio tendrán la duración y vigencia del mismo, actualizándose anualmente según el incremento General de Convenio del Art. 33 de este Convenio.

ARTICULO 33. RETRIBUCIONES

1. INCREMENTO GENERAL DEL CONVENIO

- Año 2019: si el IPC es igual o menor a 1%, el incremento será de 1.5%, y si el IPC es mayor de 1% el incremento será de 1.95%, con garantía de IPC real si fuese superior a 1.95%.
- Año 2020-21-22: IPC real + 0.3 si el IPC es hasta 2% incluido, para un IPC superior a 2% se aplicaría el IPC real.
- Los citados incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales porcentualmente.

ARTICULO 34. PAGAS EXTRAORDINARIAS

1. Habrá dos pagas extraordinarias cada año, el 15 de Julio y el 15 de Diciembre:

La del 15 de julio se cobrará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se devengue y la del 15 diciembre se cobrará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se devengue.

Las pagas del 15 de julio y 15 de diciembre se compondrán de los siguientes conceptos mensuales.

- Retribución mensual



- Antigüedad mensual
- Plus Convenio mensual
- Prima (Promedio de los seis meses anteriores)

A los efectos señalados en el presente artículo, cuando no se preste servicio activo, se considerará como presente en el trabajo, exclusivamente a las personas en situación de baja por enfermedad o accidente.

ARTICULO 35. COMPLEMENTO POR ABSORCIÓN

Los trabajadores con contrato anterior al 01/01/05 percibirán un COMPLEMENTO POR ABSORCIÓN en las nóminas de abril y agosto.

Estos complementos se cobrarán en proporción al tiempo trabajado en el año natural en que se devenguen.

Los valores de este complemento se reflejan en las tablas ANEXO 6 para el año 2.019.

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

ARTICULO 36. QUINQUENIOS

La tabla base de importes para calcular el valor de quinquenios para el año 2.019 será la siguiente:

Categoría	Importe Base
A0 a B2	567,60€
C1	576,96€
C2	589,42€
D1	601,88€
D2	623,73€
E1	654,91€
E2 a F2	702,31€

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

El Valor por quinquenio será:

- Para el personal con contrato anterior al 01/01/05 el valor por quinquenio será el 5% del Importe Base s/categorías, en 14 pagas.



b) Para el personal con contrato posterior al 01/01/05 el valor por quinquenio será el 3% del Importe Base s/categorías, en 14 pagas.

A partir del 1 de enero de 2020, los quinquenios devengados en el primer semestre se aplicarán desde el 1 de enero y los devengados en el segundo semestre desde el 1 de Julio.

ARTICULO 37. PLUSES.

Se aplicará a todos los pluses anualmente el incremento general del Convenio establecido en el art. 33.

1. NOCTURNIDAD

1.1. PLUS NOCHE TRABAJADA

El valor de este plus se determina de la siguiente manera:

- Se establece un valor base general, que para el año 2019 es de 34,51€ (a dicho valor se actualizará anualmente según lo acordado)
- Una vez actualizado dicho valor se multiplicará por el incremento porcentual que corresponda, y la cantidad resultante se sumará al valor final del año anterior.

Los valores resultantes se aplicarán por noche efectivamente trabajada, serán los siguientes para 2019:

- O.D.F: 11,32€
- Nivel "000": 15.09€
- Resto de Niveles: 15.57€

1.2. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Por hora de trabajo efectiva entre las 22.00h y las 06.00h se abonarán los valores reflejados en el Anexo 3

1.3. PLUS DE TURNO DE NOCHE



Por hora de trabajo efectiva dentro del turno establecido en calendario se abonarán los valores reflejados en el Anexo 4

2. PUESTOS CON PLUS TOXICO, PENOSO O PELIGROSO

Se establece un valor base de 1,5439€/ hora para 2019

Se abonarán los valores reflejados en el Anexo 2

Este plus se aplicara a los trabajadores que realicen su función en el taller.

Se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas, con los valores que aparecen en la tabla del ANEXO 2.

El personal empleado cuya función sea, o pase a ser, realizada fundamentalmente en oficinas, percibirá el Plus Tóxico los días que, por necesidades del servicio, realice su trabajo en el taller y en función de su presencia en el mismo.

3. PLUS DE ROTACIÓN DE TURNOS

Es un plus que perciben aquellos trabajadores que roten en turno de mañana, tarde y/o noche.

Se establece un valor base para 2019 de 0,5129€/h.

Se aplicará a las horas efectivas de trabajo que se realicen en el turno de mañana y tarde los valores reflejados en el Anexo 5. Las horas del turno de noche no perciben en ningún caso este plus.

4. PLUS COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Es un plus que se aplica a aquellos puestos de trabajo que no devenguen ningún tipo de plus específico (puestos con Plus Tóxico, Penoso o Peligroso) o compensación equivalente, o que no alcance el 100% del mismo. En este caso, si el valor día es inferior a este plus (PCPT) se



les complementarà hasta el valor correspondiente del mismo.

El importe individual por día efectivamente trabajado será:

TIPO DE TRABAJADOR AÑO 2.019

NIVEL «000»: 8,30.-€/día

RESTO DE NIVELES: 8,60.-€/día

5. PLUS DISPONIBILIDAD.

Se abonará en 2019 con un valor de 108,10.-€ en 12 pagas al personal voluntario, definido por la Dirección para cubrir la realización de trabajos fuera del horario ordinario de trabajo, cuando sean requeridos para ello, hasta un máximo de 60 horas al año trabajadas, abonándose estas horas al valor de la hora extraordinaria y no siendo optativo por parte del trabajador su disfrute.

El Comité de Empresa será consultado e informado puntualmente de cualquier variación en las personas designadas.

El acuerdo se realizará por períodos anuales renovables tácitamente salvo preaviso de cualquiera de las partes comunicado con una antelación de 3 meses.

El [Comité de Empresa](#) será consultado e informado puntualmente de cualquier variación en las personas designadas.

6. PLUS PRIMA PERSONAL CARENTE DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN

El establecimiento de esta prima está basado en la consecución de los objetivos de mejora continua propios del departamento y/o fábrica, previa aceptación de los mismos y compromiso de persecución activa de los mismos.

Estos objetivos podrán ser modificados anualmente con el fin obtener su adaptación a los objetivos generales de Fábrica Guardamar para cada año fiscal

Se establece un valor máximo diario para 2019 de 6.63.-€/día efectivo que se actualizara anualmente según el incremento General del Convenio del Art. 33 de este convenio.

Mantenimiento:

- Power Frame: - % H.P. entre 0,8 % y 1,4%
- Placas: - % H.P. entre 1,4% y 2,7%
- Montaje: - % H.P. entre 3,3% y 6,1%
- Acabado: - % H.P. entre 2,0% y 3,7%

Estos objetivos de HR darán lugar a valores de prima entre el valor máximo (para el objetivo



mínimo) y 1,66€ (para el objetivo máximo). Por encima del objetivo máximo de HP no se cobrará la prima correspondiente al área.

Abonándose individualmente según los siguientes porcentajes:

- Montaje y Acabado: 60% valor montaje + 40% valor acabado
 - Utillaje Placas + PF: 50% valor placas + 50% valor Power Frame
 - Electricista Placas 100% valor Placas
 - Instalaciones Generales 25% valor placas + 10% valor Power Frame + 25% valor acabado + 40% valor montaje
- Resto: - Cumplimiento plazos de entrega = > 95%
- Absentismo mensual Fca. = o <5%
 - Nº Trab. PBS > 15ig/dl <1,241%
 - Chatarra < 153,6 g/EQU

Abonándose una cuarta parte del valor máximo por cada objetivo alcanzado

ARTICULO 38. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Se establece la siguiente tabla de valores por categorías para todo tipo de horas extraordinarias para el año 2019:

	DIAS LABORABLES	DIAS NO LABORABLES
CATEGORIA	(/HORA)	(/HORA)
A000	12,67.-€	16,08.-€
B1/B0	12,94.-€	16,40.-€



B2	13,39.-€	16,96.-€
C1/C0	14,72.-€	18,72.-€
C2	15,75.-€	19,92.-€
D1/D0	17,04.-€	21,61.-€
D2	18,72.-€	23,73.-€
E1/E0	20,72.-€	26,26.-€
E2	23,22.-€	29,31.-€

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

3. Las [horas extraordinarias](#) serán de voluntaria aceptación por los trabajadores.

3. El [Comité de Empresa](#) será informado puntualmente de las H.E. realizadas por los trabajadores.

4. Ninguna H.E. debe coincidir en el tiempo con un expediente de regulación temporal de empleo, si existen trabajadores de la misma profesión en situación de regulación en el



centro, salvo caso de necesidad urgente.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 39. ESPECIALISTA POLIVALENTE

En la Tarea 1100 «Especialista Polivalente nivel B1» se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. Esta tarea se asignará una vez obtenida la adecuada formación, adaptación al puesto y polivalencia según se describe en el Art.22, asignándose hasta ese momento la tarea 1101 que engloba todas las tareas específicas del antiguo nivel A2.

ARTÍCULO 40. EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

Con objeto de mejorar el trabajo en equipo, la involucración de la plantilla y la mejora de la competitividad de la fábrica, la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a la implantación y desarrollo de los EADs. La participación y certificación serán considerados criterios determinantes en cualquier tipo de promoción, así como en la contratación de personal eventual.

La asistencia y participación en las reuniones de los EADS es considerada como un objetivo prioritario para la fábrica, en consecuencia su normal funcionamiento debe quedar al margen de cualquier conflicto que pueda surgir entre la Empresa y el Comité

ARTICULO 41. CATEGORÍAS

El personal del Centro con contrato de trabajo afectado por el Convenio Colectivo quedará comprendido dentro de la categoría asignada y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida en el Manual de Valoración de Tareas vigente al 01.01.96, que fijarán su posición interna sin perjuicio de su asimilación a la normativa vigente a este respecto.

No será posible el ascenso a categoría superior sin haber cumplido al menos un año de permanencia en la categoría inferior.

Ningún trabajador cuyo contrato pase a indefinido podrá permanecer en el nivel «000»

CUESTIONES SOCIALES



ARTICULO 42. BECAS

Durante la vigencia del convenio se constituyen las siguientes becas:

Beca para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores por importe para 2019 de 577,17.-€/beca, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

18 Becas para estudios superiores de hijos de trabajadores por un importe máximo de 594,61.- €/beca, aplicando los baremos correspondientes actualizados. Si el nº de solicitudes que cumplen los requisitos es superior al nº de becas se repartirá el importe global entre dichas solicitudes.

Todos los trabajadores, incluido el personal al que se refiere el art.2, tendrán derecho a estas becas, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos.

La Dirección y el C. de Empresa de mutuo acuerdo establecerán los requisitos y condiciones para la concesión de las becas

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

ARTICULO 43. PREMIO DE MATRIMONIO

Lo cobrarán por contraer matrimonio todos los trabajadores con antigüedad superior al año, en función de su paga y antigüedad según la siguiente fórmula:

$$P.de N.= [5\% \times N^{\circ} \text{ Años} \times [7 \times (\text{Retrib. Mens.} + \text{Complem.}) \times (X)]] / 6$$

(X).- al 31.12.94 s/Categoría en la fecha., En bruto

ARTICULO 44. ECONOMATO/SERVICIOS CONCERTADOS

Se confirma la posibilidad de utilizar Servicios Concertados sustitutivos de Economatos Laborales, asignando la cantidad de 39,01.-€ por persona y año para el año 2.019.

El presupuesto será gestionado por la Dirección y el C. de Empresa con cierta flexibilidad (por ejemplo en Cesta Navidad, etc.)

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.



ARTICULO 45. COMPENSACIÓN SERVICIO CONCERTADO COMEDOR

Se asigna una cantidad global para el año 2.019 de 34.424,96.-€/año en concepto de compensación para el personal que no utiliza el Servicio Concertado de comedor (subvencionado por la Empresa) y como consecuencia de la reducción de días flotantes y eliminación total de solapes en Fábrica Guardamar de forma permanente.

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

La compensación del punto anterior se aplicará de la forma siguiente:

- Plantilla de referencia: la del 01/08 de cada año = A
- Personas utilizando Servicio Concertado Comedor: referencia 01/09 = B

$$/EUROS/PERSONA = \text{Cantidad Global} / (A - B)$$

- Fecha cobro = nómina de Septiembre

Personas que cesen en la empresa entre 01/1 y 30/09 reciben la compensación proporcionalmente al período trabajado en ese año con la liquidación y finiquito, detrayendo las cantidades abonadas de la cantidad global.

ARTICULO 46. CRÉDITOS PERSONALES

Se crea un fondo con destino a créditos personales (seguro vehículos existentes, compra productos, necesidades personales justificadas, etc.).

La cantidad global pendiente de amortizar por este concepto no superará el valor de 53.591,56.-€ y las cuantías máximas por persona serán de:

CATEGORÍA	IMPORTE	Nº PLAZOS
A1 HASTA D2	2.889,43.-€	MÁX. 14



E1 HASTA F2	3.292,86.-€	MÁX. 14
-------------	-------------	---------

La aplicación por los distintos conceptos se hará de forma flexible de común acuerdo con el C. de Empresa.

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

ARTICULO 47. SEGURO DE VIDA Y DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ.

1. La Empresa se compromete a establecer con una Entidad Aseguradora, una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

1.1. SEGURO DE VIDA MIENTRAS EXISTA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA Y EN TODO CASO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA LOS 65 AÑOS DE EDAD.

a) En caso de muerte, el capital asegurado para 2019 es de 12.509,13.-€.

b) Si la muerte se produce como consecuencia de un accidente, el capital asegurado en el punto anterior se incrementa en 6.254,57.-€.

1.2. SEGURO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ MIENTRAS EXISTA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA Y EN TODO CASO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA LOS 65 AÑOS DE EDAD.

c) En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el capital asegurado es de 12.509,13.-€.

LA REVALORIZACION de dichos seguros a partir del 1.1.2019 es la siguiente:

Los seguros de los puntos 1.1. y 1.2. se revalorizarán el primero de Enero de cada año (incluido el del 2.019) en 1.5% (uno coma cinco por ciento).



2. Las PRIMAS de los seguros indicados en los puntos 1.1. y 1.2. serán satisfechas por mitad entre la empresa y el trabajador hasta que éste último tenga una antigüedad de 15 años. Pasado este período de tiempo, la prima correrá sólo a cargo de la Empresa.

3. Se INFORMARA anualmente a los trabajadores del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1. y 1.2. por los que se les ha asegurado.

4. Este Seguro de Vida y de [incapacidad permanente](#) total o absoluta o de gran invalidez, es de VOLUNTARIA ACEPTACIÓN por el trabajador.

Dicha aceptación, o en su caso la renuncia, se producirá por escrito, en el momento de su incorporación a la Empresa, y en caso de que su contrato no tenga el carácter de indefinido, podrá variar la opción cuando adquiera este carácter.

5. Sólo en los casos de EXCEDENCIA O SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO, quedarán suspendidos estos seguros.

6. En el Área de Seguros, la empresa tiene RECONOCIDOS a una serie de trabajadores, y a título exclusivamente personal, condiciones más beneficiosas.

7. El Grupo CLARIOS dispone de seguros corporativos de vida e incapacidad para sus empleados en Europa. Este seguro corporativo anula y sustituye al seguro establecido en los puntos 1.1.a, 1.1.b y 1.2.c., siempre que las condiciones del seguro corporativo sean más beneficiosas.

En caso de que el citado seguro corporativo sea cancelado por el Grupo CLARIOS, seguirá en vigor el seguro establecido en los puntos 1.1.a, 1.1.b y 1.2.c.

ARTICULO 48. INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento de un trabajador, estando en activo en la Empresa, ésta abonará a su familia, una indemnización equivalente a 1,5 (uno coma cinco) mensualidades, calculadas al valor del día del fallecimiento.

La mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos: Retribución mensual, Antigüedad, Plus convenio, y Prima Mínima Garantizada en su caso.

ARTICULO 49. DIETAS/KILOMETRAJE

Se establecen los siguientes valores para el año 2019:

1. Dietas



	ESPAÑA	EXTRANJERO
A1 HASTA D2	48,04.-€	57,65.-€
E1 HASTA F2	52,85.-€	63,93.-€

Todos estos valores se actualizarán anualmente conforme al incremento general de Convenio establecido en el art. 33.

El trabajador que lo desee puede optar por viajar a gastos justificados, manteniéndose indefinidamente esta situación una vez realizada la opción.

En concepto de llamadas telefónicas familiares se abonará durante la vigencia del Convenio, hasta 3,90.-€ por viaje en España y hasta 7,82.-€ por viaje en el extranjero, justificando el gasto.

2. Kilometraje

0,31.-€/km. para todas las cilindradas.

Las tarifas anteriores llevan comprendida la cobertura de Seguro a todo riesgo.

ARTICULO 50. SEGURIDAD E HIGIENE

1. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.1. El Comité Paritario de Seguridad y Salud estará constituido por los delegados de prevención y un número igual de representantes de la empresa

1.2. El Comité Paritario podrá ser asistido para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.



1.3. El Comité Paritario de Seguridad y Salud establecerá un plan de actuaciones en previsión de riesgos potenciales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que puedan derivarse de los puestos de trabajo y de los materiales utilizados.

Se considera como objetivo prioritario la eliminación del riesgo derivado de la actividad laboral.

1.4. La Dirección informará al Comité Paritario del Centro, antes de la puesta en funcionamiento de nuevos puestos de trabajo, nuevos productos y materiales, para su estudio desde el punto de vista de higiene y seguridad

1.5. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional derivada del trabajo, obligará a la adopción de las medidas necesarias para evitar su repetición

Los trabajadores podrán acudir al Comité Paritario de S. y S. cuando entiendan que existen riesgos para su salud proponiéndose, por el Comité, las medidas que estime oportunas para conseguir la desaparición del riesgo.

2. RUIDOS Y TEMPERATURAS

Cuando la legislación española sea más exigente que la de CLARIOS IBERIA se adoptará la normativa española.

2.1. Ruidos:

Se seguirán las siguientes directrices:

2.1.1 Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros Centros del Grupo), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al [Comité de Seguridad y Salud](#) de acuerdo con el punto 1.5.

Si la emisión de ruido superara este límite, se deberá actuar sobre las máquinas y/o instalaciones para reducir la emisión hasta el límite indicado, definiéndose en estos casos un plan de acción.

2.1.2 Catalogación de los puestos de trabajo y/o instalaciones con ruido elevado.

2.1.2.1 Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superaran los 85 dB (A) se informará a los trabajadores de los riesgos de exposición al ruido.

2.1.2.2 Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) están entre 85 y 90 dB (A) se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador



individualmente y a sus condiciones de trabajo y que serán de uso obligatorio. El personal destinado a estos puestos tendrá el seguimiento médico preventivo preceptivo. Los responsables del Centro estudiarán y presentarán al Comité de Seguridad y Salud respectivas, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el Comité de Seguridad y Salud.

2.1.2.3 Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 90 dB (A), aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y del establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A).

2.1.2.4 En aquellos casos en que la Dirección considere, que los procesos productivos imposibilitan esta adecuación, el [Comité de Seguridad y Salud](#) analizará y definirá las actuaciones a seguir.

2.1.3 Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad para los reconocimientos médicos de audiometría tanto generales como específicos.

2.2. Temperatura

2.2.1 Se consideran como objetivo de temperaturas secas mínimas (ambientales) y siempre que el proceso de fabricación lo permita, las siguientes:

- Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17°C
- Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20°C
- Comedores: 18°C
- Vestuarios: 21°C
- Duchas: 22°C
- Aseos: 17°C
- Almacenes con personal habitual: 15°C
- Oficinas: 20°C

Los problemas derivados de los procesos de fabricación se discutirán en el Comité de S. y S. correspondiente.

2.2.2 Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el [Comité de Seguridad y Salud](#).

En sucesivos Convenios Colectivos se fijarán las inversiones necesarias y sus plazos de ejecución para actuar en la consecución de estos objetivos.



3. PREVENCIÓN DE RIESGOS.

El PLAN DE EMERGENCIAS del Centro de Trabajo es el documento en el que deben estar analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad fabril, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

El tratamiento de las emergencias en Fca. Guardamar se refleja en las normas PSGU-LOS-ST-03-51-S, PSGULOS-ST-03-63-S y PSGU-LOS-ST-03-12-S

El [Comité de Seguridad y Salud](#) tiene encomendada la discusión, modificación en su caso y acuerdo sobre este documento así como su posterior mejoramiento y el seguimiento de su aplicación.

4. PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

En los puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (P.V.D.) serán de aplicación, además de la Normativa Legal Española, las Directivas y Recomendaciones de los Organismos Nacionales Oficiales, así como las Directivas y Recomendaciones de los Organismos competentes Internacionales que sean ratificadas por la Legislación Española.

5. BRIGADA DE BOMBEROS.

La normativa que regula el funcionamiento y actuaciones de la Brigada de Bomberos se refleja en la norma PSGULOS-ST-03-53-S.

ARTICULO 51. SERVICIO DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

1. MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD.

1.1. La Dirección elaborará los programas de actuaciones a realizar anualmente por el Servicio Médico, según establece el Reglamento de la OSME, dándolos a conocer al [Comité de Seguridad y Salud](#) Paritario del Centro.

1.2. Seguimiento de las enfermedades derivadas del trabajo por parte de El Comité Paritario.

1.3. Se informará al Comité Paritario del nivel de gastos del CER del Servicio Médico.

1.4. La información recogida del Servicio Médico por El Comité Paritario no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador.

1.5. Se informará al Comité Paritario del nombre de la Mutua Patronal con la que se asegure el riesgo de accidente de trabajo, solicitándose el correspondiente Estatuto de la Mutua.



2. MEDICINA PREVENTIVA.

2.1. Establecer qué puestos pueden suponer riesgos derivados del trabajo, para así conocer el mapa de riesgos en el Centro y establecer las medidas.

2.2. Los puestos de trabajo, incluidos aquellos objeto de traslado con independencia de su origen, dispondrán de la hoja de riesgos y protecciones para conocimiento del trabajador.

2.3. Definidos los puestos con riesgos, se estudiará la definición de la cartilla de riesgos para utilización por los trabajadores que precisen de reconocimientos médicos especiales.

2.4. Para mejorar la efectividad de los reconocimientos preventivos, se aplicará la realización del análisis ZPP. Paralelamente se acentuará la supervisión de puestos específicos de trabajo, para reducir índices parciales y mejorar así el índice general de toxicidad.

3. INFORMACIÓN.

3.1. Se elaborará una relación de la documentación relativa a S. y S. existente en el Centro, a la que tendrá acceso la Representación Sindical.

3.2. Información sobre nuevas tecnologías y materias primas que supongan riesgos derivados del trabajo.

ARTICULO 52. INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En situación de I.T., tanto por causa de enfermedad común como por accidente o enfermedad profesional, la Empresa compensará hasta el 100% de la Paga de Referencia desde el primer día.

La paga de referencia estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Retribución mensual
- Plus Convenio
- Antigüedad
- Prima mínima garantizada (sólo operarios directos)

En caso de que el índice mensual acumulado de absentismo en I.T. por la suma de las causas anteriores sea igual o inferior al 4%, la prima mínima garantizada de esta Paga de Referencia se incrementará hasta 129,17.-€

En caso de que el índice anual acumulado de absentismo en I.T. por la suma de las causas anteriores sea igual o inferior a 4%, a los conceptos anteriores se les añadirá la doceava parte del valor del Complemento por Absorción del mes de septiembre, regularizándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero.



Ambas partes reconocen la necesidad de buscar las medidas necesarias para la corrección de las causas que originan los índices actuales de absentismo. Con este fin se analizará anualmente por una Comisión Paritaria la evolución de estos índices y los datos de control correspondientes, así como las medidas necesarias para variar la tendencia ascendente.

Con independencia de las fórmulas de aplicación para mejorar los índices colectivos o individuales, deberá tenderse a restablecer cuanto menos la capacidad de trabajo perdida con relación al período ordinario anual del Centro.

Se mantiene como índice de referencia acumulado el 4,78%

2. El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde a los facultativos de la Empresa, contra cuya decisión no prevalece criterio alguno.

En caso de enfermedad cuando el índice de absentismo sea superior al doble del promedio general del Centro, se podrá suspender la compensación, previo conocimiento del C.de E., si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

3. Si durante el disfrute de las vacaciones la persona causara baja oficial en la Seguridad Social por enfermedad o accidente no laboral con una duración superior a 10 días y que suponga inmovilidad u hospitalización debidamente justificada, disfrutará los días de vacaciones en IT posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con el Centro.

Una Comisión Mixta analizará el resto de casos que no se ajusten a lo anterior, para decidir si procede el disfrute posterior de los días de vacaciones en situación de IT.

4. Los trabajadores disminuidos como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, podrán ser reconvertidos para su adaptación en puestos acordes con sus facultades.

5. En caso de colectivos concretos afectados por bajas por Incapacidad Laboral Permanente, se establecerá una Comisión Mixta que estudiará los casos planteados.

ARTICULO 53. COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

1. COMITÉ DE EMPRESA

1.1. Los representantes sindicales del [Comité de Empresa](#) dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los



períodos de negociación de Convenio Colectivo o de otros temas generales que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección, las horas de los distintos miembros serán acumulables entre si en cómputo mensual por secciones sindicales, pudiendo además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros del Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global del Centro.

1.2. Los representantes de los trabajadores se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que estos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral del trabajador, para poder planificar su trabajo.

1.3. La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, para aquel que voluntariamente lo solicite.

2. SECCIONES SINDICALES

2.1. Cuando el número de miembros dentro de la candidatura del Sindicato supere el 15 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la representación del Sindicato será reconocida por la Empresa y ostentada por un delegado, a quien se le reconoce los mismos derechos y garantías que a los miembros del [Comité de Empresa](#).

Cuando la candidatura de un sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del Comité, se dispondrá por cada sección sindical de un local con los muebles indispensables, ordenador e impresora. Así mismo por cada Central Sindical que tenga algún representante en el [Comité de Empresa](#) se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por Central para comunicar a sus afiliados.

2.2. El crédito horario de los delegados sindicales si los hubiese será acumulable al de los miembros del [Comité de Empresa](#) de su misma Sección Sindical.

ARTICULO 54. ACUERDOS FÁBRICA GUARDAMAR

Los acuerdos adoptados en Fábrica Guardamar en vigor y no contemplados en el presente C.C. serán revisados y actualizados según la realidad presente de Fábrica Guardamar, durante la vigencia del mismo. A este fin se activará la constitución de una comisión paritaria con representación de la Dirección y el C.de E.

Mientras tanto aquellos aspectos que afecten a Fábrica Guardamar que estén vigentes a la firma de este Convenio seguirán en vigor.

ARTICULO 55. PERMISOS REGLAMENTARIOS

Los Permisos Reglamentarios se otorgan en las condiciones siguientes:



1. Para contraer matrimonio, quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán comenzar a disfrutar con una antelación de tres días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con días no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

2. Por nacimiento de hijo, se concederán 3 días naturales o dos días laborables, a elección del interesado. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

3. Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelo, nieto, suegros, cuñados, yernos, nueras y abuelos políticos, se concederán dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

Estos días podrán ser disfrutados durante el tiempo que dure la situación que los genere, sin necesidad de que sean consecutivos, si no son disfrutados en dicho periodo no podrán disfrutarse posteriormente

El empleado podrá disfrutar en dos ocasiones al año del tiempo imprescindible y necesario para acompañar a un familiar de 1º grado en caso de estancia en Urgencias exista o no hospitalización. Se requerirá presentación de justificante al respecto.

4. Por fallecimiento:

a) Del cónyuge, padres, hijos, hermanos, nietos, suegros, cuñados, yernos y nueras, se concederán 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

b) De abuelos y abuelos políticos, se concederán 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) De tíos directos por consanguinidad de 3er grado, se concederá 1 día sin incremento por desplazamiento.

5. Por traslado de su domicilio habitual, un día natural que deberá coincidir con la fecha real del traslado.

6. Para el cumplimiento de deberes públicos, se estará a lo que disponga la normativa legal en cada momento.

7. Para consulta de medicina general de la Seguridad Social, cuando no pueda ser asistido en consulta fuera de jornada de trabajo y se abonará dentro del límite máximo de 16 h. al año.

8. Para consulta de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por facultativos de la Seguridad Social y se justificará mediante el correspondiente volante de consulta.

9. Por matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres, se concederá un día natural de permiso, que habrá que coincidir con la fecha de celebración del acto.

10. Permisos especiales para la formación profesional en el trabajo, Tendrán derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la



concesión del permiso discrecional oportuno para formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Para presentarse a examen se concederán permisos abonables por el tiempo que duren los mismos, siempre que correspondan a estudios directamente relacionados con las actividades realizadas en la Empresa, cursados en Centros docentes oficiales y que sigan los estudios con aprovechamiento. Se entiende por aprovechamiento el hecho de no repetir año, salvo los dos primeros cursos de las carreras superiores y en el primer curso de las carreras técnicas.

La Dirección no autorizará permisos discrecionales en días de huelga legal. Se entenderá que hay desplazamiento cuando éste sea superior a 150 Km. desde Fábrica Guardamar

Se considera enfermedad grave cuando así conste en justificante expedido por el facultativo que atiende al paciente, o por el Servicio Médico de Empresa.

ARTICULO 56. PRENDAS DE TRABAJO

Serán las establecidas con carácter general para toda la Compañía para cada puesto de trabajo y se utilizarán durante la permanencia en Fábrica por razón de Trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.

ARTICULO 57. MEDALLAS

Al cumplirse quince años de servicios ininterrumpidos se recibe la Medalla de Plata y a los veinticinco la de Oro, o compensación equivalente al coste de adquisición de la medalla correspondiente.

En el año de cumplirse los 25 se disfrutarán dos días adicionales de vacaciones que deberán disfrutarse en el período de febrero-julio, solicitándolo con las mismas condiciones que los días de calendario.

ARTICULO 58. PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Presentado por la Empresa Documento Marco para la elaboración del plan de igualdad de Fábrica Guardamar, y que se adjunta como Anexo 9, ambas partes acuerdan mantener reuniones con el fin de alcanzar un acuerdo en esta materia antes del 31 de diciembre de 2012.

ARTICULO 59. COMISIÓN PARITARIA

Esta Comisión estará formada por 3 miembros por parte de la Empresa y 3 miembros del [Comité de Empresa](#). Será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo siendo funciones específicas de la misma:



1. Interpretación o aclaración de las Cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos en los supuestos previstos concretamente en este texto.
4. La denuncia del presente Convenio antes de llegado su vencimiento en el plazo y forma legales.
5. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
6. La corrección de cuantos errores materiales de redacción se encuentren a lo largo de la vigencia del convenio.
7. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de lo referido en los puntos anteriores de este artículo, se recurrirá en primer lugar y preceptivamente a la Comisión Paritaria, para que emita por escrito, en un plazo máximo de 15 días hábiles, su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de que en caso de desacuerdo intervengan los Juzgados u Organismos competentes.
8. Pronunciarse respecto las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 E.T., una vez finalizado sin acuerdo el período de consultas especificado en el artículo 41.4 E.T.

ARTICULO 60. PAREJAS DE HECHO

Las parejas de hecho legalmente constituidas tendrán los mismos derechos que los matrimonios.

Las parejas de hecho legalmente constituidas que hayan disfrutado de los derechos que establecen la legislación y el convenio, y que posteriormente contraigan matrimonio con la misma persona no podrán volver a disfrutar nuevamente de dichos derechos.

ARTICULO 61. CHEQUE GUARDERÍA



Todos los empleados que cumplan los requisitos legalmente establecidos podrán solicitar acogerse a la medida de retribución flexible denominada "Cheque Guardería"

ARTICULO 62º.

En virtud de lo establecido en el Art. 85.3 del E.T. las partes establecen como procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en materia de Modificación de Condiciones de Trabajo, e Inaplicación de las Condiciones de Trabajo, establecidas en los Artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las siguientes:

1. La negociación con el [comité de empresa](#) por plazo de 15 días.
2. De no alcanzarse acuerdo entre las partes, se planteará el asunto ante la Comisión Paritaria del artículo 59 que dispondrá un plazo de 3 días hábiles para pronunciarse.
3. Para el caso de que no se llegase a ningún acuerdo en la comisión paritaria, las partes se someterán, en el plazo máximo de 3 días hábiles a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito valenciano o estatal de la industria siderometalúrgica.
4. Caso de no haberse alcanzado un acuerdo siguiendo el procedimiento del punto anterior, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al órgano equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Se firmara el presente convenio por la Comisión Negociadora y el resto de las hojas, por D. Eduardo Jesús Antón González como Presidente del Comité de Empresa y D. Francisco Gil Gil como Director de planta de Fábrica Guardamar.

Guardamar del Segura, 24 de febrero de 2020



ANEXO 1 TABLAS SALARIALES

AÑO 2019

1. DIRECTOS

CAT	RETRIBUCION MENSUAL	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL
O.D.F.	597,02	516,25	1.113,27
A000	702,38	607,35	1.309,73
B000	713,75	617,82	1.331,57
B001	713,75	707,10	1.420,86
B002	815,71	765,62	1.581,33
B003	917,68	824,14	1.741,82
B101	1.019,65	882,64	1.902,29
B102	1.021,05	884,04	1.905,09
B103	1.022,46	885,43	1.907,89
B201	1.053,18	884,74	1.937,92
B202	1.054,60	886,15	1.940,74
B203	1.056,00	887,55	1.943,55



2. INDIRECTOS Y EMPREADOS

CAT	RETRIBUCION	PLUS	TOTAL
	MENSUAL	CONVENIO	MENSUAL
A000	702,38	716,43	1.418,81
B000	713,75	727,60	1.441,36
B001	713,75	816,89	1.530,64
B002	815,71	891,09	1.706,81
B003	917,68	965,28	1.882,96
B101	1.019,65	1.039,48	2.059,13
B102	1.021,06	1.040,87	2.061,93
B103	1.022,45	1.042,28	2.064,73
B201	1.053,18	1.047,16	2.100,35
B202	1.054,60	1.048,58	2.103,17
B203	1.055,99	1.049,97	2.105,97
C000	778,17	770,51	1.548,68
C001	778,17	865,00	1.643,17
C002	889,34	943,56	1.832,90
C003	1.000,50	1.022,13	2.022,63
C101	1.111,67	1.100,69	2.212,35
C102	1.129,18	1.102,70	2.231,89
C103	1.148,12	1.106,13	2.254,24
C104	1.172,41	1.109,74	2.282,16
C201	1.179,00	1.116,32	2.295,32
C202	1.203,29	1.119,94	2.323,23
C203	1.227,59	1.123,57	2.351,16
C204	1.251,88	1.127,18	2.379,06
D000	888,45	845,90	1.734,35
D101	1.269,21	1.208,39	2.477,59



D102	1.293,82	1.212,32	2.506,14
D103	1.318,43	1.216,25	2.534,68
D104	1.343,04	1.220,18	2.563,22
D105	1.367,65	1.224,11	2.591,76
D201	1.371,59	1.228,04	2.599,63
D202	1.396,19	1.231,97	2.628,16
D203	1.420,79	1.235,89	2.656,69
D204	1.445,40	1.239,82	2.685,22
D205	1.470,00	1.243,75	2.713,75
E000	1.036,24	922,61	1.958,85
E101	1.480,35	1.317,98	2.798,33
E102	1.512,84	1.324,61	2.837,45
E103	1.545,30	1.331,24	2.876,54
E104	1.577,77	1.337,85	2.915,62
E105	1.610,95	1.345,18	2.956,13
E201	1.630,15	1.364,38	2.994,53
E202	1.663,32	1.371,70	3.035,02
E203	1.696,48	1.379,02	3.075,49
E204	1.735,05	1.386,56	3.121,60
E205	1.775,69	1.396,18	3.171,88
F000	1.267,92	1.053,40	2.321,32
F101	1.811,31	1.504,95	3.316,26
F102	1.851,95	1.514,58	3.366,53
F103	1.892,61	1.524,21	3.416,82
F104	1.938,64	1.534,05	3.472,69
F105	1.986,06	1.545,29	3.531,35
F201	2.028,83	1.588,05	3.616,88
F202	2.092,37	1.599,91	3.692,28
F203	2.155,92	1.611,75	3.767,67



F204	2.230,22	1.624,01	3.854,23
F205	2.315,26	1.636,68	3.951,94
F206	2.400,30	1.649,34	4.049,64
F207	2.496,09	1.662,41	4.158,51

ANEXO 2. TABLAS PLUS TÓXICO

AÑO 2019

Fórmula de aplicación:

- Directos: $((3) + (N \times (6))) / (1)$
- Indirectos: $((4) + (N \times (7))) / (1)$
- Empleados: $((5) + (N \times (8) \times A)) / (1)$

Siendo:

- (1): horas abono base cien (módulo tipo)=1.680 h/11 meses= 152,727 h
- N: nº de quinquenios
- A: 0,019667

Siendo: (3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8) valores tablas

INDIRECTOS											
CAT	(4) SIN ANTIG	(7) POR QUIN.	0 QUIN. €/h.	1 QUIN. €/h.	2 QUIN. €/h.	3 QUIN. €/h.	4 QUIN. €/h.	5 QUIN. €/h.	6 QUIN. €/h.	7 QUIN. €/h.	8 QUIN. €/h.
A000	197,31	8,85	1,2919								
B000	198,41	8,88	1,2991								
B001	198,41	8,88	1,2991								



B002	202,57	9,21	1,3263								
B003	209,66	9,83	1,3728								
B1	210,88	9,87	1,3808	1,4454	1,5100	1,5746	1,6392	1,7038	1,7684	1,8330	1,8976
B2	210,88	9,87	1,3808	1,4454	1,5100	1,5746	1,6392	1,7038	1,7684	1,8330	1,8976
C000	201,45	8,99	1,3190								
C001	201,45	8,98	1,3190								
C002	205,72	9,31	1,3470								
C003	210,00	9,65	1,3750								
C1	214,27	9,99	1,4030	1,4683	1,5337	1,5991	1,6645	1,7299	1,7952	1,8606	1,9260
C2	218,34	10,10	1,4296	1,4958	1,5619	1,6281	1,6942	1,7604	1,8265	1,8927	1,9588
D0	205,12	9,09	1,3430								
D1	218,34	10,10	1,4296	1,4958	1,5619	1,6281	1,6942	1,7604	1,8265	1,8927	1,9588

DIRECTOS											
CAT	(3) SIN ANTIG	(6) POR QUIN.	0 QUIN. €/h.	1 QUIN. €/h.	2 QUIN. €/h.	3 QUIN. €/h.	4 QUIN. €/h.	5 QUIN. €/h.	6 QUIN. €/h.	7 QUIN. €/h.	8 QUIN. €/h.
O.D.F.	153,00	6,69	0,9689								
A000	197,31	8,92	1,2919								
B000	198,41	8,88	1,2991								
B001	198,41	8,88	1,2991								
B002	202,57	9,21	1,3263								
B003	209,66	9,83	1,3728								
B1	210,88	9,87	1,3808	1,4454	1,5100	1,5746	1,6392	1,7038	1,7684	1,8330	1,8976
B2	210,88	9,87	1,3808	1,4454	1,5100	1,5746	1,6392	1,7038	1,7684	1,8330	1,8976

EMPLEADOS											
CAT	(5) SIN	(8) POR	0 QUIN.	1 QUIN.	2 QUIN.	3 QUIN.	4 QUIN.	5 QUIN.	6 QUIN.	7 QUIN.	8 QUIN.



	ANTIG	QUIN.	€/h.								
A000	232,41	348,36	1,5217								
B000	234,95	348,36	1,5384								
B001	234,95	348,36	1,5384								
B002	240,46	361,26	1,5744								
B003	248,67	387,06	1,6282								
B101	251,49	387,06	1,6467	1,6965	1,7463	1,7962	1,8460	1,8959	1,9457	1,9956	2,0454
B102	251,84	387,06	1,6490	1,6988	1,7486	1,7985	1,8483	1,8982	1,9480	1,9979	2,0477
B103	252,20	387,06	1,6513	1,7012	1,7510	1,8008	1,8507	1,9005	1,9504	2,0002	2,0501
B201	256,75	387,06	1,6811	1,7309	1,7808	1,8306	1,8805	1,9303	1,9802	2,0300	2,0798
B202	257,10	387,06	1,6834	1,7332	1,7831	1,8329	1,8828	1,9326	1,9824	2,0323	2,0821
B203	257,46	387,06	1,6857	1,7356	1,7854	1,8353	1,8851	1,9350	1,9848	2,0346	2,0845
C000	248,19	353,94	1,6251								
C001	248,19	353,94	1,6251								
C002	254,19	367,04	1,6643								
C003	260,20	380,15	1,7037								
C101	266,20	393,26	1,7430	1,7936	1,8443	1,8949	1,9455	1,9962	2,0468	2,0975	2,1481
C102	268,69	393,26	1,7593	1,8099	1,8606	1,9112	1,9618	2,0125	2,0631	2,1138	2,1644
C103	271,53	393,26	1,7779	1,8285	1,8792	1,9298	1,9804	2,0311	2,0817	2,1324	2,1830
C104	275,10	393,26	1,8012	1,8519	1,9025	1,9532	2,0038	2,0545	2,1051	2,1557	2,2064
	276,54	401,95	1,8107	1,8624	1,9142	1,9660	2,0177	2,0695	2,1212	2,1730	2,2248



C201												
C202	280,10	401,95	1,8340	1,8857	1,9375	1,9893	2,0410	2,0928	2,1445	2,1963	2,2481	
C203	283,65	401,95	1,8572	1,9090	1,9608	2,0125	2,0643	2,1160	2,1678	2,2196	2,2713	
C204	287,22	401,95	1,8806	1,9324	1,9841	2,0359	2,0876	2,1394	2,1912	2,2429	2,2947	
D000	270,86	369,41	1,7735									
D101	291,39	410,46	1,9079	1,9608	2,0136	2,0665	2,1193	2,1722	2,2250	2,2779	2,3308	
D102	295,03	410,46	1,9317	1,9846	2,0375	2,0903	2,1432	2,1960	2,2489	2,3017	2,3546	
D103	298,67	410,46	1,9556	2,0084	2,0613	2,1141	2,1670	2,2199	2,2727	2,3256	2,3784	
D104	302,30	410,46	1,9793	2,0322	2,0851	2,1379	2,1908	2,2436	2,2965	2,3493	2,4022	
D105	305,94	410,46	2,0032	2,0560	2,1089	2,1617	2,2146	2,2675	2,3203	2,3732	2,4260	
D201	306,52	425,34	2,0070	2,0617	2,1165	2,1713	2,2261	2,2808	2,3356	2,3904	2,4452	
D202	310,16	425,34	2,0308	2,0856	2,1404	2,1951	2,2499	2,3047	2,3594	2,4142	2,4690	
D203	313,80	425,34	2,0546	2,1094	2,1642	2,2190	2,2737	2,3285	2,3833	2,4380	2,4928	
D204	317,44	425,34	2,0785	2,1332	2,1880	2,2428	2,2976	2,3523	2,4071	2,4619	2,5167	
D205	321,07	425,34	2,1022	2,1570	2,2118	2,2666	2,3213	2,3761	2,4309	2,4856	2,5404	
E000	299,41	401,95	1,9604									
E101	323,11	446,62	2,1156	2,1731	2,2306	2,2881	2,3456	2,4032	2,4607	2,5182	2,5757	
E102	328,09	446,62	2,1482	2,2057	2,2632	2,3207	2,3783	2,4358	2,4933	2,5508	2,6083	
E103	333,08	446,62	2,1809	2,2384	2,2959	2,3534	2,4109	2,4684	2,5259	2,5835	2,6410	
E104	338,07	446,62	2,2136	2,2711	2,3286	2,3861	2,4436	2,5011	2,5586	2,6161	2,6736	
E105	343,23	446,62	2,2473	2,3048	2,3624	2,4199	2,4774	2,5349	2,5924	2,6499	2,7074	



E201	347,20	478,94	2,2733	2,3350	2,3967	2,4584	2,5200	2,5817	2,6434	2,7050	2,7667
E202	352,37	478,94	2,3072	2,3689	2,4305	2,4922	2,5539	2,6156	2,6772	2,7389	2,8006
E203	357,53	478,94	2,3410	2,4026	2,4643	2,5260	2,5877	2,6493	2,7110	2,7727	2,8344
E204	363,41	478,94	2,3795	2,4411	2,5028	2,5645	2,6262	2,6878	2,7495	2,8112	2,8729
E205	369,82	478,94	2,4214	2,4831	2,5448	2,6065	2,6681	2,7298	2,7915	2,8532	2,9148
F000	349,62	431,05	2,2892								
F101	378,90	478,94	2,4809	2,5426	2,6042	2,6659	2,7276	2,7893	2,8509	2,9126	2,9743
F102	385,30	478,94	2,5228	2,5845	2,6461	2,7078	2,7695	2,8312	2,8928	2,9545	3,0162
F103	391,71	478,94	2,5648	2,6264	2,6881	2,7498	2,8115	2,8731	2,9348	2,9965	3,0582
F104	398,83	478,94	2,6114	2,6731	2,7347	2,7964	2,8581	2,9198	2,9814	3,0431	3,1048
F105	406,32	478,94	2,6604	2,7221	2,7838	2,8454	2,9071	2,9688	3,0305	3,0921	3,1538
F201	417,21	478,94	2,7317	2,7934	2,8551	2,9168	2,9784	3,0401	3,1018	3,1634	3,2251
F202	426,83	478,94	2,7947	2,8564	2,9181	2,9797	3,0414	3,1031	3,1648	3,2264	3,2881
F203	436,44	478,94	2,8576	2,9193	2,9810	3,0427	3,1043	3,1660	3,2277	3,2894	3,3510
F204	447,47	478,94	2,9299	2,9915	3,0532	3,1149	3,1766	3,2382	3,2999	3,3616	3,4233
F205	459,93	478,94	3,0114	3,0731	3,1348	3,1965	3,2581	3,3198	3,3815	3,4432	3,5048
F206	472,38	478,94	3,0930	3,1546	3,2163	3,2780	3,3397	3,4013	3,4630	3,5247	3,5864
F207	486,26	478,94	3,1838	3,2455	3,3072	3,3689	3,4305	3,4922	3,5539	3,6156	3,6772

ANEXO 3. TABLAS PLUS TRABAJO NOCTURNO



AÑO 2019

Fórmula de aplicación:

- Directos: $((3) + (N \times (6))) / (1)$
- Indirectos: $((4) + (N \times (7))) / (1)$
- Empleados: $((5) + (N \times (8) \times A)) / (1)$

Siendo:

- (1): horas abono base cien (módulo tipo)=1.680 h/11 meses= 152,727 h
- N: nº de quinquenios
- A: 0,019667

Siendo: (3)-(4)-(5)-(6)-(7)-(8) valores tablas

INDIRECTOS											
CAT	(4) SIN ANTIG	(7) POR QUIN.	0 QUIN. €/h.	1 QUIN. €/h.	2 QUIN. €/h.	3 QUIN. €/h.	4 QUIN. €/h.	5 QUIN. €/h.	6 QUIN. €/h.	7 QUIN. €/h.	8 QUIN. €/h.
A000	115,58	8,85	0,7568								
B000	116,73	8,88	0,7643								
B001	116,73	8,88	0,7643								
B002	121,05	9,20	0,7926								
B003	128,43	9,83	0,8409								
B1	129,70	9,87	0,8492	0,9139	0,9785	1,0431	1,1077	1,1724	1,2370	1,3016	1,3662
B2	129,70	9,87	0,8492	0,9139	0,9785	1,0431	1,1077	1,1724	1,2370	1,3016	1,3662
	119,89	8,98	0,7850								



C000											
C001	119,89	8,98	0,7850								
C002	124,36	9,32	0,8143								
C003	128,77	9,65	0,8431								
C1	133,21	9,99	0,8722	0,9376	1,0030	1,0684	1,1339	1,1993	1,2647	1,3301	1,3955
C2	137,44	10,10	0,8999	0,9660	1,0322	1,0983	1,1644	1,2306	1,2967	1,3628	1,4290
D0	123,70	9,09	0,8099								
D1	137,44	10,10	0,8999	0,9660	1,0322	1,0983	1,1644	1,2306	1,2967	1,3628	1,4290

DIRECTOS											
CAT	(3) SIN ANTIG	(6) POR QUIN.	0 QUIN. €/h.	1 QUIN. €/h.	2 QUIN. €/h.	3 QUIN. €/h.	4 QUIN. €/h.	5 QUIN. €/h.	6 QUIN. €/h.	7 QUIN. €/h.	8 QUIN. €/h.
O.D.F.	86,69	6,64	0,5676								
A000	115,58	8,85	0,7568								
B000	116,73	8,88	0,7643								
B001	116,73	8,88	0,7643								
B002	121,05	9,20	0,7926								
B003	128,43	9,83	0,8409								
B1	129,70	9,87	0,8492	0,9139	0,9785	1,0431	1,1077	1,1724	1,2370	1,3016	1,3662
B2	129,70	9,87	0,8492	0,9139	0,9785	1,0431	1,1077	1,1724	1,2370	1,3016	1,3662



EMPLEADOS											
CAT	(5) SIN ANTIG	(8) POR QUIN.	0 QUIN. €/h.	1 QUIN. €/h.	2 QUIN. €/h.	3 QUIN. €/h.	4 QUIN. €/h.	5 QUIN. €/h.	6 QUIN. €/h.	7 QUIN. €/h.	8 QUIN. €/h.
A000	152,07	348,36	0,9957								
B000	154,72	348,36	1,0130								
B001	154,72	348,36	1,0130								
B002	160,44	361,26	1,0505								
B003	168,97	387,06	1,1064								
B101	171,90	387,06	1,1255	1,1754	1,2252	1,2751	1,3249	1,3747	1,4246	1,4744	1,5243
B102	172,28	387,06	1,1280	1,1779	1,2277	1,2776	1,3274	1,3772	1,4271	1,4769	1,5268
B103	172,64	387,06	1,1304	1,1802	1,2301	1,2799	1,3298	1,3796	1,4294	1,4793	1,5291
B201	177,37	387,06	1,1614	1,2112	1,2610	1,3109	1,3607	1,4106	1,4604	1,5102	1,5601
B202	177,74	387,06	1,1638	1,2136	1,2635	1,3133	1,3631	1,4130	1,4628	1,5127	1,5625
B203	178,11	387,06	1,1662	1,2160	1,2659	1,3157	1,3656	1,4154	1,4653	1,5151	1,5649
C000	168,47	353,93	1,1031								
C001	168,47	353,93	1,1031								
C002	174,71	367,04	1,1439								
C003	180,95	380,15	1,1848								
C101	187,20	393,26	1,2257	1,2764	1,3270	1,3776	1,4283	1,4789	1,5296	1,5802	1,6308
C102	189,78	393,26	1,2426	1,2932	1,3439	1,3945	1,4452	1,4958	1,5465	1,5971	1,6477
C103	192,74	393,26	1,2620	1,3126	1,3633	1,4139	1,4646	1,5152	1,5658	1,6165	1,6671
C104	196,44	393,26	1,2862	1,3369	1,3875	1,4381	1,4888	1,5394	1,5901	1,6407	1,6913
C201	197,94	401,95	1,2960	1,3478	1,3996	1,4513	1,5031	1,5548	1,6066	1,6584	1,7101
C202	201,64	401,95	1,3203	1,3720	1,4238	1,4755	1,5273	1,5791	1,6308	1,6826	1,7343
C203	205,33	401,95	1,3444	1,3962	1,4479	1,4997	1,5515	1,6032	1,6550	1,7067	1,7585
C204	209,04	401,95	1,3687	1,4205	1,4722	1,5240	1,5758	1,6275	1,6793	1,7310	1,7828
D000	192,04	369,41	1,2574								
D101	213,37	410,46	1,3971	1,4499	1,5028	1,5556	1,6085	1,6613	1,7142	1,7671	1,8199
D102	217,16	410,46	1,4219	1,4747	1,5276	1,5804	1,6333	1,6862	1,7390	1,7919	1,8447



D103	220,95	410,46	1,4467	1,4996	1,5524	1,6053	1,6581	1,7110	1,7638	1,8167	1,8695
D104	224,72	410,46	1,4714	1,5242	1,5771	1,6299	1,6828	1,7357	1,7885	1,8414	1,8942
D105	228,51	410,46	1,4962	1,5491	1,6019	1,6548	1,7076	1,7605	1,8133	1,8662	1,9190
D201	229,11	425,35	1,5001	1,5549	1,6097	1,6644	1,7192	1,7740	1,8288	1,8835	1,9383
D202	232,89	425,35	1,5249	1,5796	1,6344	1,6892	1,7440	1,7987	1,8535	1,9083	1,9631
D203	236,68	425,35	1,5497	1,6045	1,6592	1,7140	1,7688	1,8236	1,8783	1,9331	1,9879
D204	240,46	425,35	1,5744	1,6292	1,6840	1,7388	1,7935	1,8483	1,9031	1,9579	2,0126
D205	244,24	425,35	1,5992	1,6540	1,7087	1,7635	1,8183	1,8731	1,9278	1,9826	2,0374
E000	221,72	401,95	1,4517								
E101	246,35	446,62	1,6130	1,6705	1,7280	1,7855	1,8431	1,9006	1,9581	2,0156	2,0731
E102	251,54	446,62	1,6470	1,7045	1,7620	1,8195	1,8770	1,9345	1,9921	2,0496	2,1071
E103	256,71	446,62	1,6808	1,7384	1,7959	1,8534	1,9109	1,9684	2,0259	2,0834	2,1409
E104	261,90	446,62	1,7148	1,7723	1,8298	1,8874	1,9449	2,0024	2,0599	2,1174	2,1749
E105	267,27	446,62	1,7500	1,8075	1,8650	1,9225	1,9800	2,0375	2,0951	2,1526	2,2101
E201	271,40	478,94	1,7770	1,8387	1,9004	1,9620	2,0237	2,0854	2,1471	2,2087	2,2704
E202	276,77	478,94	1,8122	1,8739	1,9355	1,9972	2,0589	2,1206	2,1822	2,2439	2,3056
E203	282,13	478,94	1,8473	1,9090	1,9706	2,0323	2,0940	2,1557	2,2173	2,2790	2,3407
E204	288,24	478,94	1,8873	1,9490	2,0106	2,0723	2,1340	2,1957	2,2573	2,3190	2,3807
E205	294,91	478,94	1,9310	1,9926	2,0543	2,1160	2,1777	2,2393	2,3010	2,3627	2,4244
F000	273,91	431,05	1,7935								
F101	304,35	478,94	1,9928	2,0544	2,1161	2,1778	2,2395	2,3011	2,3628	2,4245	2,4862
F102	311,01	478,94	2,0364	2,0980	2,1597	2,2214	2,2831	2,3447	2,4064	2,4681	2,5298
F103	317,66	478,94	2,0799	2,1416	2,2033	2,2649	2,3266	2,3883	2,4500	2,5116	2,5733
F104	325,07	478,94	2,1284	2,1901	2,2518	2,3135	2,3751	2,4368	2,4985	2,5602	2,6218
F105	332,85	478,94	2,1794	2,2410	2,3027	2,3644	2,4261	2,4877	2,5494	2,6111	2,6728
F201	344,18	478,94	2,2536	2,3152	2,3769	2,4386	2,5003	2,5619	2,6236	2,6853	2,7470
F202	354,17	478,94	2,3190	2,3806	2,4423	2,5040	2,5657	2,6273	2,6890	2,7507	2,8124
F203	364,16	478,94	2,3844	2,4461	2,5077	2,5694	2,6311	2,6928	2,7544	2,8161	2,8778
F204	375,63	478,94	2,4595	2,5212	2,5828	2,6445	2,7062	2,7679	2,8295	2,8912	2,9529



F205	388,58	478,94	2,5443	2,6059	2,6676	2,7293	2,7910	2,8526	2,9143	2,9760	3,0377
F206	401,51	478,94	2,6289	2,6906	2,7523	2,8140	2,8756	2,9373	2,9990	3,0607	3,1223
F207	415,95	478,94	2,7235	2,7852	2,8468	2,9085	2,9702	3,0319	3,0935	3,1552	3,2169

''

ANEXO 4. TABLAS PLUS TURNO DE NOCHE

AÑO 2019

Fórmula de aplicación:

- Directos: (10) / (1)
- Indirectos: (11) / (1)
- Empleados: ((12) + (N x (9) x A)) / (1)

Siendo:

- (1): horas abono base cien (módulo tipo)=1.680 h/11 meses= 152,727 h
- N: nº de quinquenios
- A: 0,0394

Siendo: (9)-(10)-(11)-(12) valores tablas



INDIRECTOS		
CAT	(11) TABLA	€/h.
A000	238,22	1,5598
B000	239,92	1,5709
B001	239,92	1,5709
B002	248,81	1,6291
B003	264,69	1,7331
B1	266,58	1,7454
B2	266,58	1,7454
C000	250,70	1,6415
C001	250,71	1,6416
C002	259,99	1,7023
C003	269,28	1,7631
C1	278,56	1,8239
C2	295,14	1,9324
D0	265,62	1,7392
D1	295,14	1,9324

DIRECTOS		
CAT	(10) TABLA	€/h.
O.D.F.	144,76	0,9478
A000	193,01	1,2638
B000	194,92	1,2762
B001	194,92	1,2762
B002	202,13	1,3235
B003	214,46	1,4042



B1	216,57	1,4180
B2	216,57	1,4180

EMPLEADOS											
CAT	(12) SIN	(9) POR	0 QUIN.	1 QUIN.	2 QUIN.	3 QUIN.	4 QUIN.	5 QUIN.	6 QUIN.	7 QUIN.	8 QUIN.
	ANTIG	QUIN.	€/h.								
A000	304,15	348,36	1,9914								
B000	309,43	348,36	2,0260								
B001	309,43	348,36	2,0260								
B002	320,89	361,26	2,1011								
B003	337,94	387,06	2,2127								
B101	343,81	387,06	2,2512	2,3510	2,4509	2,5507	2,6506	2,7504	2,8503	2,9501	3,0500
B102	344,56	387,06	2,2560	2,3559	2,4557	2,5556	2,6554	2,7553	2,8551	2,9550	3,0549
B103	345,30	387,06	2,2609	2,3607	2,4606	2,5605	2,6603	2,7602	2,8600	2,9599	3,0597
B201	354,74	387,06	2,3227	2,4226	2,5224	2,6223	2,7221	2,8220	2,9218	3,0217	3,1215
B202	355,48	387,06	2,3276	2,4274	2,5273	2,6271	2,7270	2,8268	2,9267	3,0265	3,1264
B203	356,23	387,06	2,3324	2,4323	2,5321	2,6320	2,7319	2,8317	2,9316	3,0314	3,1313
C000	336,96	353,94	2,2063								
C001	336,96	353,94	2,2063								
C002	349,44	367,04	2,2880								
C003	361,92	380,15	2,3697								
C101	374,40	393,26	2,4514	2,5529	2,6543	2,7558	2,8572	2,9587	3,0601	3,1616	3,2630
C102	379,58	393,26	2,4853	2,5868	2,6882	2,7897	2,8911	2,9926	3,0940	3,1955	3,2969
C103	385,50	393,26	2,5241	2,6256	2,7270	2,8285	2,9299	3,0314	3,1328	3,2343	3,3357



C104	392,90	393,26	2,5725	2,6740	2,7754	2,8769	2,9783	3,0798	3,1812	3,2827	3,3842
C201	395,89	401,95	2,5921	2,6958	2,7995	2,9032	3,0069	3,1106	3,2143	3,3180	3,4217
C202	403,29	401,95	2,6406	2,7443	2,8480	2,9516	3,0553	3,1590	3,2627	3,3664	3,4701
C203	410,68	401,95	2,6890	2,7927	2,8964	3,0001	3,1038	3,2075	3,3112	3,4149	3,5186
C204	418,08	401,95	2,7374	2,8411	2,9448	3,0485	3,1522	3,2559	3,3596	3,4633	3,5670
D000	384,09	369,41	2,5149								
D101	426,77	410,46	2,7943	2,9002	3,0061	3,1120	3,2179	3,3238	3,4297	3,5356	3,6414
D102	434,34	385,66	2,8439	2,9434	3,0429	3,1424	3,2418	3,3413	3,4408	3,5403	3,6398
D103	441,90	410,46	2,8934	2,9993	3,1052	3,2110	3,3169	3,4228	3,5287	3,6346	3,7405
D104	449,46	410,46	2,9429	3,0488	3,1547	3,2605	3,3664	3,4723	3,5782	3,6841	3,7900
D105	457,02	410,46	2,9924	3,0983	3,2042	3,3100	3,4159	3,5218	3,6277	3,7336	3,8395
D201	458,24	425,34	3,0004	3,1101	3,2198	3,3295	3,4393	3,5490	3,6587	3,7685	3,8782
D202	465,80	425,34	3,0499	3,1596	3,2693	3,3790	3,4888	3,5985	3,7082	3,8180	3,9277
D203	473,36	425,34	3,0994	3,2091	3,3189	3,4286	3,5383	3,6480	3,7578	3,8675	3,9772
D204	480,92	425,34	3,1489	3,2586	3,3684	3,4781	3,5878	3,6975	3,8073	3,9170	4,0267
D205	488,48	425,34	3,1984	3,3081	3,4179	3,5276	3,6373	3,7470	3,8568	3,9665	4,0762
E000	443,45	401,95	2,9036								
E101	492,72	446,62	3,2262	3,3414	3,4566	3,5718	3,6870	3,8023	3,9175	4,0327	4,1479
E102	503,09	446,62	3,2940	3,4093	3,5245	3,6397	3,7549	3,8701	3,9853	4,1006	4,2158
E103	513,45	446,62	3,3619	3,4771	3,5923	3,7075	3,8227	3,9379	4,0532	4,1684	4,2836
E104	523,81	446,62	3,4297	3,5449	3,6601	3,7753	3,8906	4,0058	4,1210	4,2362	4,3514
E105	534,54	446,62	3,5000	3,6152	3,7304	3,8456	3,9608	4,0761	4,1913	4,3065	4,4217
E201	542,82	478,94	3,5542	3,6777	3,8013	3,9248	4,0484	4,1720	4,2955	4,4191	4,5426
E202	553,55	478,94	3,6245	3,7480	3,8716	3,9951	4,1187	4,2422	4,3658	4,4893	4,6129
E203	564,29	478,94	3,6947	3,8183	3,9418	4,0654	4,1890	4,3125	4,4361	4,5596	4,6832
E204	576,50	478,94	3,7747	3,8983	4,0218	4,1454	4,2689	4,3925	4,5160	4,6396	4,7632
E205	589,83	478,94	3,8620	3,9855	4,1091	4,2326	4,3562	4,4797	4,6033	4,7269	4,8504
F000	547,84	431,05	3,5870								
F101	608,71	478,94	3,9856	4,1092	4,2327	4,3563	4,4798	4,6034	4,7269	4,8505	4,9740



F102	622,03	478,94	4,0728	4,1964	4,3199	4,4435	4,5670	4,6906	4,8141	4,9377	5,0613
F103	635,36	478,94	4,1601	4,2836	4,4072	4,5307	4,6543	4,7778	4,9014	5,0250	5,1485
F104	650,16	478,94	4,2570	4,3806	4,5041	4,6277	4,7512	4,8748	4,9984	5,1219	5,2455
F105	665,71	478,94	4,3588	4,4824	4,6059	4,7295	4,8530	4,9766	5,1001	5,2237	5,3472
F201	688,38	478,94	4,5072	4,6308	4,7543	4,8779	5,0014	5,1250	5,2486	5,3721	5,4957
F202	708,36	478,94	4,6380	4,7616	4,8852	5,0087	5,1323	5,2558	5,3794	5,5029	5,6265
F203	709,59	478,94	4,6461	4,7697	4,8933	5,0168	5,1404	5,2639	5,3875	5,5110	5,6346
F204	751,27	478,94	4,9191	5,0426	5,1662	5,2897	5,4133	5,5368	5,6604	5,7839	5,9075
F205	777,17	478,94	5,0886	5,2122	5,3357	5,4593	5,5828	5,7064	5,8299	5,9535	6,0771
F206	803,06	478,94	5,2581	5,3817	5,5053	5,6288	5,7524	5,8759	5,9995	6,1230	6,2466
F207	831,91	478,94	5,4470	5,5706	5,6941	5,8177	5,9412	6,0648	6,1883	6,3119	6,4355

ANEXO 5. TABLAS PLUS DE ROTACIÓN DE TURNOS

AÑO 2019

Fórmula de aplicación:

- Directos: $0.5 \times (2) / (1) + 0,01698$
- Indirectos: $0,5 \times (3) / (1) + 0, 01698$
- Empleados: $0,5 \times ((4) + (N \times (5) \times A)) / (1) + 0, 01698$

Siendo:

- (1): horas abono base cien (módulo tipo)=1.680 h/11 meses= 152,727 h
- N: nº de quinquenios
- A: 0,0208914

Siendo: (2)-(3)-(4)-(5) valores tablas

INDIRECTOS		
CAT	(3) TABLA	€/h.
A000	152,48	0,5162
B000	153,34	0,5190



B001	153,34	0,5190
B002	157,88	0,5339
B003	165,99	0,5604
B1	166,96	0,5636
B2	166,96	0,5636
C000	158,85	0,5370
C001	158,84	0,5370
C002	163,59	0,5525
C003	168,33	0,5681
C1	173,08	0,5836
C2	181,54	0,6113
D0	166,46	0,5619
D1	181,54	0,6113

DIRECTOS		
CAT	(2) TABLA	€/h.
O.D.F	97,03	0,3304
A000	129,37	0,4405
B000	130,34	0,4437
B001	130,34	0,4437
B002	134,03	0,4558
B003	140,33	0,4764
B1	141,41	0,4799
B2	141,41	0,4799



EMPLEADOS											
CAT	(4) SIN	(5) POR	0 QUIN.	1 QUIN.	2 QUIN.	3 QUIN.	4 QUIN.	5 QUIN.	6 QUIN.	7 QUIN.	8 QUIN.
	ANTIG	QUIN.	€/h.								
A000	189,57	348,36	0,6376								
B000	192,28	348,36	0,6465								
B001	192,28	348,36	0,6465								
B002	198,13	361,26	0,6656								
B003	206,84	387,06	0,6941								
B101	209,85	387,06	0,7040	0,7305	0,7569	0,7834	0,8099	0,8364	0,8628	0,8893	0,9158
B102	210,22	387,06	0,7052	0,7317	0,7582	0,7846	0,8111	0,8376	0,8640	0,8905	0,9170
B103	210,60	387,06	0,7065	0,7329	0,7594	0,7859	0,8123	0,8388	0,8653	0,8918	0,9182
B201	215,43	387,06	0,7223	0,7487	0,7752	0,8017	0,8282	0,8546	0,8811	0,9076	0,9340
B202	215,81	387,06	0,7235	0,7500	0,7765	0,8029	0,8294	0,8559	0,8823	0,9088	0,9353
B203	216,19	387,06	0,7248	0,7512	0,7777	0,8042	0,8306	0,8571	0,8836	0,9101	0,9365
C000	206,34	353,94	0,6925								
C001	206,34	353,94	0,6925								
C002	212,72	367,04	0,7134								
C003	219,09	380,15	0,7342								
C101	225,47	393,26	0,7551	0,7820	0,8089	0,8358	0,8627	0,8896	0,9165	0,9434	0,9703
C102	228,12	393,26	0,7638	0,7907	0,8176	0,8445	0,8714	0,8983	0,9252	0,9521	0,9790
C103	231,14	393,26	0,7737	0,8006	0,8275	0,8544	0,8813	0,9082	0,9351	0,9620	0,9889
C104	234,92	393,26	0,7861	0,8130	0,8399	0,8668	0,8937	0,9206	0,9475	0,9743	1,0012
C201	236,45	401,95	0,7911	0,8186	0,8461	0,8736	0,9010	0,9285	0,9560	0,9835	1,0110
C202	240,23	401,95	0,8035	0,8309	0,8584	0,8859	0,9134	0,9409	0,9684	0,9959	1,0234



C203	244,01	401,95	0,8158	0,8433	0,8708	0,8983	0,9258	0,9533	0,9808	1,0083	1,0358
C204	247,79	401,95	0,8282	0,8557	0,8832	0,9107	0,9382	0,9657	0,9932	1,0206	1,0481
D000	230,42	369,41	0,7713								
D101	252,23	410,46	0,8427	0,8708	0,8989	0,9270	0,9550	0,9831	1,0112	1,0393	1,0673
D102	256,09	410,46	0,8554	0,8835	0,9115	0,9396	0,9677	0,9957	1,0238	1,0519	1,0800
D103	259,96	410,46	0,8680	0,8961	0,9242	0,9523	0,9803	1,0084	1,0365	1,0646	1,0926
D104	263,82	410,46	0,8807	0,9088	0,9368	0,9649	0,9930	1,0210	1,0491	1,0772	1,1053
D105	267,69	410,46	0,8934	0,9214	0,9495	0,9776	1,0056	1,0337	1,0618	1,0899	1,1179
D201	268,31	423,11	0,8954	0,9243	0,9533	0,9822	1,0111	1,0401	1,0690	1,0980	1,1269
D202	272,17	423,11	0,9080	0,9370	0,9659	0,9948	1,0238	1,0527	1,0817	1,1106	1,1395
D203	276,03	423,11	0,9207	0,9496	0,9785	1,0075	1,0364	1,0653	1,0943	1,1232	1,1522
D204	279,90	423,11	0,9333	0,9623	0,9912	1,0201	1,0491	1,0780	1,1070	1,1359	1,1648
D205	283,76	423,11	0,9460	0,9749	1,0038	1,0328	1,0617	1,0907	1,1196	1,1485	1,1775
E000	260,75	401,95	0,8706								
E101	285,93	446,62	0,9531	0,9836	1,0142	1,0447	1,0753	1,1058	1,1363	1,1669	1,1974
E102	291,22	446,62	0,9704	1,0009	1,0315	1,0620	1,0926	1,1231	1,1537	1,1842	1,2148
E103	296,52	446,62	0,9877	1,0183	1,0488	1,0794	1,1099	1,1405	1,1710	1,2016	1,2321
E104	301,81	446,62	1,0051	1,0356	1,0661	1,0967	1,1272	1,1578	1,1883	1,2189	1,2494
E105	307,29	446,62	1,0230	1,0535	1,0841	1,1146	1,1452	1,1757	1,2063	1,2368	1,2674
E201	311,52	478,94	1,0368	1,0696	1,1024	1,1351	1,1679	1,2006	1,2334	1,2661	1,2989
E202	317,01	478,94	1,0548	1,0876	1,1203	1,1531	1,1858	1,2186	1,2514	1,2841	1,3169
E203	322,49	478,94	1,0728	1,1055	1,1383	1,1710	1,2038	1,2365	1,2693	1,3021	1,3348
E204	328,73	478,94	1,0932	1,1259	1,1587	1,1915	1,2242	1,2570	1,2897	1,3225	1,3552
E205	335,54	478,94	1,1155	1,1482	1,1810	1,2138	1,2465	1,2793	1,3120	1,3448	1,3775
F000	314,09	431,05	1,0453								
F101	345,19	478,94	1,1471	1,1798	1,2126	1,2453	1,2781	1,3109	1,3436	1,3764	1,4091
F102	351,99	478,94	1,1693	1,2021	1,2348	1,2676	1,3004	1,3331	1,3659	1,3986	1,4314
F103	358,80	478,94	1,1916	1,2244	1,2571	1,2899	1,3227	1,3554	1,3882	1,4209	1,4537
F104	366,37	478,94	1,2164	1,2492	1,2819	1,3147	1,3474	1,3802	1,4130	1,4457	1,4785



F105	374,31	478,94	1,2424	1,2752	1,3079	1,3407	1,3734	1,4062	1,4389	1,4717	1,5045
F201	385,89	478,94	1,2803	1,3131	1,3458	1,3786	1,4113	1,4441	1,4769	1,5096	1,5424
F202	396,10	478,94	1,3137	1,3465	1,3793	1,4120	1,4448	1,4775	1,5103	1,5430	1,5758
F203	406,31	478,94	1,3472	1,3799	1,4127	1,4454	1,4782	1,5110	1,5437	1,5765	1,6092
F204	418,02	478,94	1,3855	1,4183	1,4510	1,4838	1,5165	1,5493	1,5820	1,6148	1,6476
F205	431,26	478,94	1,4289	1,4616	1,4944	1,5271	1,5599	1,5926	1,6254	1,6581	1,6909
F206	444,49	478,94	1,4722	1,5049	1,5377	1,5704	1,6032	1,6359	1,6687	1,7015	1,7342
F207	459,22	478,94	1,5204	1,5531	1,5859	1,6187	1,6514	1,6842	1,7169	1,7497	1,7824

ANEXO 6. COMPLEMENTO POR ABSORCIÓN (Personal con ingreso anterior al 01/01/05)

AÑO 2019

1. INDIRECTOS Y EMPLEADOS:

CAT	ABRIL	AGOSTO
B101	1.432,70	1.486,23
B102	1.434,76	1.486,23
B103	1.436,82	1.486,23
B201	1.463,02	1.486,23
B202	1.465,09	1.486,23
B203	1.467,15	1.486,23
C101	1.518,59	1.486,23
C102	1.532,94	1.486,23
C103	1.549,38	1.486,23
C104	1.569,89	1.486,23
C201	1.579,59	1.486,23
C202	1.600,11	1.486,23
C203	1.620,64	1.486,23
C204	1.641,16	1.486,23
D101	1.666,63	1.486,23
D102	1.687,62	1.486,23



D103	1.708,61	1.486,23
D104	1.729,59	1.486,23
D105	1.750,57	1.486,23
D201	1.756,34	1.486,23
D202	1.777,34	1.486,23
D203	1.798,31	1.486,23
D204	1.819,29	1.486,23
D205	1.840,27	1.486,23
E101	1.855,48	1.486,23
E102	1.884,23	1.486,23
E103	1.912,97	1.486,23
E104	1.941,72	1.486,23
E105	1.971,50	1.486,23
E201	1.999,72	1.486,23
E202	2.029,50	1.486,23
E203	2.059,27	1.486,23
E204	2.093,14	1.486,23
E205	2.130,12	1.486,23
F101	2.182,48	1.486,23
F102	2.219,46	1.486,23
F103	2.256,41	1.486,23
F104	2.297,49	1.486,23
F105	2.340,32	1.486,23
F201	2.403,51	1.486,23
F202	2.458,94	1.486,23
F203	2.514,38	1.486,23
F204	2.578,01	1.486,23
F205	2.649,85	1.486,23
F206	2.721,68	1.486,23



F207	2.801,73	1.486,23
------	----------	----------

2. DIRECTOS:

CAT	ABRIL	SEPTIEMBRE
B101	1.400,43	1.486,23
B102	1.402,48	1.486,23
B103	1.404,54	1.486,23
B201	1.426,64	1.486,23
B202	1.428,69	1.486,23
B203	1.430,74	1.486,23

Nota: En ambas tablas en ABRIL se añadirá el 48% del valor mensual de la ANTIGÜEDAD

ANEXO 7

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS, RELACIÓN DE TRABAJADORES POR AREAS

ORDEN DE ENTRADA FIJOS DISCONTINUOS DE MONTAJE		
1	1871	FRANCISCO JAVIER PISANO ARTINEZ



2	1893	VICTOR MANUEL GARCIA ESPINOSA
3	1890	GABRIEL MURCIA MARTINEZ
4	1912	CESAR ALDEGUER PEREZ
5	1821	PABLO ORTIZ RODRIGUEZ
6	1907	JOSE LUIS ARCE RODES
7	1868	DANIEL PONS REBOLLO
8	1923	FRANCISCO JAVIER DIAZ MARGULLON
9	1932	ALBERTO MATEO MORELL
10	1931	MANUEL ANTONIO SANCHEZ MARCOS
11	1951	JAVIER BORDONADO TORRES
12	1930	JOSE ANTONIO ÑIGUEZ AVILA (una vez convertido en fijo discontinuo)
13	1952	CRISTIAN COSTA PEREZ (una vez convertido en fijo discontinuo)

ORDEN DE LLAMADA FIJOS DISCONTINUOS LOGISTICA

1	1942	MARTIN FRANCISCO GARCIA BAEZA
2	1796	SERGIO GALLUD PEREZ (una vez convertido en fijo discontinuo)
3	1941	FRANCISCO MOTOSO RASTOLL (una vez convertido en fijo discontinuo)

ORDEN DE ENTRADA FIJOS DISCONTINUOS DE ACABADO

1	1862	DOMINGO MORALES RODRIGUEZ
2	1864	JOSE PEDRO SANCHEZ MARTINEZ
3	1794	MIGUEL ANGEL AMBIT MARTINEZ
4	1829	ESTANISLAO PEREZ PEREZ (UNA VEZ ACABADO EL CONTRATO RELEVO)
5	1771	JUAN PALOMAR HERNANDEZ
6	1813	FRANCISCO VALERO MARTINEZ (una vez convertido en fijo discontinuo)



ORDEN DE LLAMADA FIJOS DISCONTINUOS LABORATORIO		
1	1896	FRANCISCO JAVIER GARCÍA BARBERÁ
2	1891	GRACIA YUSTE GINERES

ANEXO 8. TABLAS PRIMAS VS EADS

% EAD's	% Prima
+xxx	Valor máximo
+xx	+xx
+x	+x
90	100
-x	-x
-xx	-xx
-xxx	Valor mínimo



ANEXO 9.DOCUMENTO MARCO PLAN DE IGUALDAD NO DISCRIMINACION

Guardamar Mayo 2019

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

De acuerdo con la Ley de Igualdad anteriormente citada, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

CLARIOS IBERIA viene promoviendo y vigilando la igualdad de trato a través de:

- Sus objetivos a 10 años a nivel mundial.
- Sus principios y valores
- Su política Ética
- Su línea de ayuda sobre integridad (disponible las 24 horas)

www.jci.ethicspoint.com.

- El libro de orientación a los nuevos empleados.



- Sus teléfonos de denuncia sobre situaciones de acoso.
- Los cursos «on line» efectuados periódicamente.
- La encuesta Global anual sobre satisfacción del empleado

Toda esta información se explica y distribuye a todos los trabajadores a su ingreso sin distinción de categoría o grupo profesional.

Así mismo, CLARIOS IBERIA viene facilitando la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar mediante permisos y vacaciones pactados en los Convenios Colectivos, que superan la legislación vigente.

Ahora, en cumplimiento de esta obligación legal, el presente Plan de Igualdad incluye los aspectos fundamentales de la cultura y principios de CLARIOS IBERIA relacionados con la «no discriminación», estandariza la información para realizar el diagnóstico y el posterior seguimiento y establece las condiciones para la puesta en marcha del Plan en Fábrica Guardamar.

Este Plan de Igualdad en cada centro contempla todas las políticas de Recursos Humanos de CLARIOS IBERIA enfocadas a las materias objeto de estudio por la Ley de Igualdad y conforme a la situación de cada una de ellas se establecen las medidas correctoras tendentes a favorecer la igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto de:

- Acceso al Empleo
- Clasificación Profesional
- Promoción y Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación familiar
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

1. Concepto de Plan de Igualdad

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad, fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, en base al establecimiento de las estadísticas definidas para su seguimiento y se realizarán evaluaciones del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

2. Comisiones Paritarias

De acuerdo con la ley, CLARIOS IBERIA garantiza el acceso de la [Representación legal](#) de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.



Todo esto sin perjuicio de las posibles competencias de la Comisión Paritaria sobre los acuerdos del Convenio Colectivo y por tanto de la evolución de este Plan de Igualdad.

- Innovación: Creemos que siempre hay una manera de mejorar las cosas. Alentamos el cambio y buscamos las oportunidades que brinda. Comercializaremos globalmente las innovaciones con ritmo acelerado.

- Sostenibilidad: Por medio de nuestros productos, servicios, operaciones y la participación de la comunidad, promovemos el uso eficiente de los recursos para beneficiar a toda la gente y a nuestro planeta. El medioambiente y la sostenibilidad son elementos clave de nuestra propuesta comercial

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

1. Política Ética

Nuestra política ética garantiza el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, raza, edad, origen, orientación sexual, discapacidad o religión. No toleramos el acoso, la discriminación, las amenazas o los actos violentos, la intimidación ni la coacción. Nuestros planes de compensación y beneficios son competitivos dentro de los mercados en los que operamos y reflejan el desempeño de nuestro negocio.

Puede solicitar el folleto de política ética en su Departamento de RRHH o descargarlo en:

<http://www.corp.jci.com/ethics/EthicsBrochure.htm>. El folleto está disponible en 16 idiomas.

2. Igualdad de Oportunidades de Empleo y Política de Acción Afirmativa

Es política de CLARIOS IBERIA S.L. contratar y proponer para su contratación a personas cualificadas sin discriminar a empleados o candidatos por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

Para llevar a cabo nuestro compromiso con esta política, la empresa ha establecido unos programas de acción afirmativa por los que nos comprometemos a:



- Reclutar, contratar, formar y promocionar a personas cualificadas en todos los puestos de trabajo, y garantizar que todas las demás políticas de personal se administran independientemente de la raza, color, religión, sexo, origen o discapacidad.

- Asegurar que todas las decisiones de empleo estén basadas en requisitos válidos del trabajo para favorecer el principio de igualdad de oportunidades de empleo.

- Garantizar que las decisiones de promoción se correspondan con los principios de igualdad de oportunidad de empleo imponiendo únicamente requisitos válidos para la oportunidad de promoción.

- Garantizar que todas las acciones de personal como compensación, beneficios, transferencias, despidos, readmisiones, formación financiada por la empresa, formación, ayuda para formación, programas sociales y de recreo, serán gestionadas independientemente de la raza, color, religión, sexo u origen nacional.

- Tener una acción afirmativa para emplear y promocionar en el empleo a personas cualificadas con discapacidad aptas a todos los niveles de empleo, incluido a nivel ejecutivo.

- Los empleados y candidatos no deben estar sometidos a acoso, intimidación, amenaza, coacción o discriminación porque se dediquen o puedan dedicarse a alguna actividad protegida o hayan ejercido algún derecho protegido por la igualdad de oportunidad de empleo, o por leyes o regulaciones de acción afirmativa.
- La responsabilidad global de la implementación de la política reside en la línea de mando de cada centro. El control de la política de la empresa está asignado a la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

3. Política de No Acoso

CLARIOS IBERIA tiene el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual así como de cualquier acoso basado en raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra característica protegida por ley contra la discriminación. CLARIOS IBERIA desapueba firmemente y no tolerará ninguna de estas conductas por parte de sus empleados.

Por lo tanto, todos los empleados deben ser conscientes de lo siguiente:

- El acoso sexual está estrictamente prohibido. Se consideran acoso sexual las insinuaciones sexuales molestas, petición de favores sexuales, contactos molestos u ofensivos, conducta verbal como por ejemplo chistes de contenido sexual o comentarios provocativos u obscenos, material escrito o gráfico como documentos, dibujos, fotos provocadoras u obscenas, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual ya sea por escrito, verbal o físicamente.

- También está estrictamente prohibido el acoso basado en cualquier otra categoría



protegida por ley. Según esta política, el acoso es una conducta insultante, que muestra hostilidad o que se burla de un individuo o grupo por su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen, ascendencia, edad, discapacidad, o cualquier otra característica protegida por ley. Entre otros, podemos señalar a los chistes, comentarios, calumnias, motes, gestos, posters, comics, fotos, dibujos y correos electrónicos.

- Todos los empleados tienen estrictamente prohibido enviar mensajes electrónicos que contengan material ofensivo de contenido sexual, racial o de otras categorías protegidas durante la jornada de trabajo o desde equipos de CLARIOS IBERIA. Igualmente, los empleados con acceso a internet tienen estrictamente prohibido su uso en horas de trabajo, o mientras usen equipos de CLARIOS IBERIA para acceder a páginas que contengan material ofensivo de sexo, raza u otras categorías protegidas.

- Esta prohibición contra el acoso afecta a todos los empleados, incluyendo supervisores y jefes, así como a visitas y otras personas que no sean empleados.

- Las protecciones y obligaciones de esta política se aplican a todos los empleados, así como a las personas que trabajan en CLARIOS IBERIA mediante empresa de trabajo temporal.

- Si cree que ha sufrido o ha presenciado acoso por parte de alguien, incluidas visitas y otras personas que no son empleados, debe informar inmediatamente al Jefe de su Departamento, al Director de Planta o del centro de trabajo, al Jefe de Recursos Humanos o a cualquiera de las personas citadas abajo. CLARIOS IBERIA quiere tener conocimiento de cualquier acoso para poder tomar las acciones oportunas.

- Se investigará rápidamente cualquier denuncia por acoso. Ésta se tratará confidencialmente de acuerdo con la obligación de CLARIOS IBERIA de realizar una investigación minuciosa y tomar acciones correctivas apropiadas, que podrían incluso llegar a ser el despido de cualquier individuo que incumpla esta política.

- CLARIOS IBERIA no tomará ninguna represalia contra quienes, de buena fe, denuncien o informen sobre un acoso, o participen en la investigación de tal denuncia o informe. No se tolerará, y de hecho estará sujeto a la disciplina apropiada, incluyendo el despido, el hecho de que alguien tome represalias contra quien haya denunciado el acoso o cooperado con la investigación.

Puede informarse de cualquier queja de acoso a su Responsable o al Dpto. de RRHH.

